

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
TSIVILÕIGUSE ÕPPETOOL

Kaidi Jõepera

**TÖÖTAJA TAGATISED TÖÖLEPINGU LÕPETAMISEL MAJANDUSLIKEL
PÕHJUSTEL**

Magistritöö

Juhendaja *dr. iuris* Gaabriel Tavits

2012

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Majanduslikud põhjused ehk koondamine.....	8
1.1 Koondamise olemus	8
1.2 Töö lõppemine.....	9
1.3 Tööandja tegevuse lõppemine	18
1.4 Tööandja pankrot.....	20
2. Töötaja üldised tagatised.....	25
2.1 Etteteatamine	25
2.2. Vaba aja andmise kohustus	30
2.3 Hüvitise maksmine.....	33
2.4 Töötajate valimine	37
3. Töötaja kaitse erijuhud.....	42
3.1. Rase või väikest last kasvatav isik	42
3.2. Töötajate esindaja.....	50
3.3. Muud TLS §-ist 92 tulenevad juhud	52
4. Ülesütlemise tühisus ja selle tagajärjed	56
4.1. Töölepingu ülesütlemise tühisus	56
4.2. Töölepingu tühisuse tagajärjed.....	58
Kokkuvõte.....	65
Summary	73
Kasutatud kirjandus	79
Kasutatud normatiivmaterjalide loetelu	81
Kasutatud kohtupraktika loetelu	83

Kasutatud lühendid

EL – Euroopa Liit

ELLN – European Labour Law Network

ILO – International Labour Organization

ITLS – Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

PankrS – Pankrotiseadus

TSL – Soome töölepingu seadus

TKindlS – Töötuskindlustuse seadus

TKS – Rootsi töö kaitse seadus

TLS – Töölepingu seadus

TsÜS – Tsiviilseadustiku üldosa seadus

TVK – Töövaidluskomisjon

Sissejuhatus

Töölepingu seadus¹ (TLS) reguleerib töötaja ja tööandja vahelisi alluvussuhteid, mis tulenevad töölepingust. Antud suhtes on töötaja nõrgem pool, kes vajab seadusest tulenevat kaitset. Töötaja on tööandjast nii majanduslikult kui ka isiklikult sõltuv. Kõige enam tekitab töötajate ja tööandjate vahelistes suhetes õigusvaidlusi töölepingu lõpetamine.

Töölepingu seaduse kohaselt saab töölepingu üles öelda mõjuval põhjusel. Seadusest lähtuvalt jagunevad mõjuvad põhjused töötajast tulenevateks ja ettevõttest tulenevateks ehk majanduslikeks. Tulenevalt majanduslikest põhjustest võib töölepingu üles öelda töö lõppemisel, tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti tõttu. Käesolevas magistritöös käsitletakse töötaja garantiisid tööandja algatusel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel majanduslikel põhjustel.

Töötaja sotsiaalse kaitse vajadus ilmneb kõige selgemini just seoses tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisega kui töötajale võimalikke negatiivseid tagajärgi põhjustava toiminguga. Seetõttu on seaduste ja kollektiivlepingutega piiratud tööandja, aga mitte töötaja, õigusi töölepingu ülesütlemisel. Nii sisaldab iga õiguskord reegleid ehk ülesütlemiskaitse norme, mis näevad ette kohustuslikke käitumisjuhiseid, mida tööandjal tuleb töösuhte ülesütlemisel järgida.²

1.juulil 2009. aastal jõustunud TLS-i aluseks on võetud turvalise paindlikkuse (*flexicurity*) kontseptsioon. See tähendab, et töösuhte regulatsioon peab võimaldama osapooltel kujundada töösuhe, mis arvestaks parimal võimalikul viisil lepingupoolte vajaduste ja huvidega. Töölepingu regulatsiooni uuendamisel oli eesmärgiks suurendada paindlikkust töösuhtes, kuid paindlikkusega samavõrra tähtsaks tuleb lugeda ka

¹ Töölepingu seadus. 17.12.2008. - [RT I 2009, 5, 35; RT I, 10.02.2012, 1.](#)

² Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. 18.06.2008. Arvutivõrgus: http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20080714182138, 26.03.2012.

turvalisust – seda nii tööandja kui töötaja jaoks. Turvaline paindlikkus saavutatakse nelja meetme koosmõjus: paindlik tööõigus, kaasaegsed sotsiaalkindlustussüsteemid, efektiivne aktiivne tööpoliitika ja efektiivne elukestva õppe süsteem.³ Paindlikkus on suunatud edukale üleminekule inimese elus – koolist tööle, ühelt töölt teisele, töötusest tööle, töölt pensionile. Paindlikkuse põhimõtted on ka osa paindlikust töökorraldusest, mis on võimeline kiiresti ja efektiivselt omandama uusi produktiivseid vajadusi ja oskusi ning lihtsustades töö ja isiklike kohustuste ühendamist. Turvalisus on midagi enamat kui ainult tagatis säilitada töökoht. See on inimeste varustamine oskustega, mis võimaldavad neil areneda nende tööelus ning aitavad leida uut tööd.⁴

Turvalise paindlikkust käsitleva poliitika komponentideks on elukestev õpe, mis võimaldab inimestel sammu pidada uute kvalifikatsiooni nõuetega; aktiivne tööturupoliitika, mis julgustab töötuid või mitteaktiivseid inimesi tööturule naasma ning paindlikumad sotsiaalkaitsealased eeskirjad, mis arvestavad nende inimeste vajadustega, kes vahetavad töökohti või lahkuvad ajutiselt tööturult.⁵ Efektiivne aktiivne tööpoliitika soodustab liikumist ühelt töökohalt teisele tagades kiirelt sobiva töökoha leidmise ning vajadusel täiend- ja ümberõppe.⁶ Täiendkoolituse korraldamise kohustus teeb tööandjale ülesandeks tagada töötajale sotsiaalne turvalisus, mis lähtub turvalise paindlikkuse kontseptsioonist. Sellega üritatakse tagada töötaja suurem mobiilsus ning kohanemisvõimelisus läbi elukestvaõppe.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, millised tagatised on töötajale ettenähtud töölepingu lõpetamisel koondamise tõttu ning kas need tagatised on kooskõlas nii Euroopa tööõiguse kui ka rahvusvahelise tööõiguse normidega. Samuti on magistritöö eesmärgiks vastata ka küsimusele, kas TLS sätestatud tagatised töölepingu lõpetamisel koondamise tõttu täidavad neile seatud eesmärgi.

³ TLS seletuskiri (viide 2), lk 2.

⁴ F. Hendrickx. Flexicurity and Lisbon Agenda. Intersentia, 2008, lk 21.

⁵ Roheline raamat „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel”. Euroopa Komisjon, 2006. Arvutivõrgus: www.koda.ee/eelnoud/green_paper_et.pdf, 26.03.2012, lk 4.

⁶ TLS seletuskiri (viide 2), lk 2.

Magistritöö teema on aktuaalne, kuna 2009. aastal võeti vastu uus töölepingu seadus, mis muutis koondamise regulatsiooni. Töölepingu lõpetamine koondamise tõttu puudutab paljusid inimesi, kaupade ja teenuste hinnatõus toob omakorda kaasa koondamise, kuna ettevõtted otsivad erinevaid võimalusi kulude kokkuhoiuks, personali vähendamine on üks kiiremini efekti andev võimalus. Ajal, mil inimesed on hirmul oma töökoha säilimise pärast on oluline selgitada, millised tagatised on töötajal koondamissituatsioonis.

Töö koosneb neljast peatükist ning alapeatükkidest. Kõikides peatükkides analüüsitakse töötaja tagatisi Eesti õigusaktide, ILO poolt kehtestatud rahvusvaheliste normide, Euroopa Nõukogus ja Euroopa Liidu ning erinevate riikide õigusnormide alusel. Välisriikidest on võrdlusena kasutatud Rootsi ja Soome regulatsioon töölepingu lõpetamisel majanduslikel põhjustel. Sarnaselt Eestiga eksisteerivad mõlemas riigis ettevõttest tulenevad põhjused mõjuva alusena töölepingu lõpetamiseks. Põhjamaad on valitud seetõttu, et tegemist lähinaabritega ning paljud eesti töötajad on sidunud ennast tööalaselt nende riikidega, eelkõige Soomega.

Magistritöö esimeses peatükis käsitletakse tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks olevaid majanduslikke põhjuseid üldiselt. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (*International Labour Organisation – ILO*) konventsiooni C158⁷ artikkel 4 ning Euroopa Sotsiaalharta⁸ kohaselt peab töölepingu lõpetamiseks olema õigustatud alus, mis tuleneb töötaja võimetest või käitumisest või asutuse töö vajadustest. Antud peatükis käsitletakse mõjuvaid põhjuseid, mis tulenevad ettevõttest ning ettevõtte töö või tootmise vajadustest.

Teises peatükis uuritakse töötajate üldisi tagatisi töölepingu ülesütlemisel majanduslikel alustel. Töötaja üldised tagatised on garantiid, mis on töötajale tagatud kõigi koondamise juhtude esinemise korral, erinevuseks on hüvitise maksmine tööandja maksejõuetuse

⁷ ILO Termination of Employment Convention, 1982. ILO konventsioon C 158. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, 16.04.2012.

⁸ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. 03.05.1996 – RTII, 04.07.2000, 15, 93.

korral. Koondamise puhul on kõigil töötajatel õigus neljale garantiile. Esiteks, töölepingu lõpetamiseks mõistlik etteteatamisaeg; täpne etteteatamisaja pikkus sõltub töötaja töösuhte pikkusest. Teiseks, mõistlikus ulatuses vaba aja saamine uue töökoha aktiivseks otsimiseks. Kolmandaks, hüvitise saamine töölepingu ülesütlemisest tulenevate negatiivsete tagajärgede likvideerimiseks, hüvitise suurus sõltub töösuhte pikkusest. Neljandaks, võrdse kohtlemise printsiibi alusel määratud koondatavate nimekiri.

Kolmandas peatükis uuritakse, millised töötajate grupid on seaduse mõistes erikaitse all ning millised on nende garantiid töölepingu ülesütlemise korral. Vaatluse all on rase ning rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiv töötaja, töötajate esindaja ning muud töölepingu seaduse alusel riskigruppi kuuluvad töötajad.

Neljandas peatükis uuritakse töölepingu ülesütlemise tühisust ning tühisuse tuvastamisega kaasnevat tagajärgi. Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel on töötajal ja tööandjal õigus taotleda töölepingu lõpetamist. Töölepingu lõpetamise tühisuse tuvastamiseks on kõige suuremaks probleemiks, mis saab välja makstud koondamishüvitisest, kuna tühisuse tuvastamisel langeb ära alus saada koondamishüvitist.

Töös on analüüsivalt kasutatud Eesti tööõiguslaseid õigusakte ja nende kohta käivaid seletuskirju, käsiraamatuid, selgitusi. Töö koostamisel on kasutatud asjakohaseid Riigikohtu ja alamaastmete kohtulahendeid. Töötajate tagatise on võrreldud Rootsi ja Soome õigusest tuleneva regulatsiooniga. Põhjamaade tööõiguse võrdlemisel on kasutatud Internetist kättesaadavaid õigusaktide inglise keelseid tõlkeid ning raamatukogudes kättesaadavaid teemakohaseid materjale.

1. Majanduslikud põhjused ehk koondamine

1.1 Koondamise olemus

Mõiste „koondamine“ on saanud töölepingu seaduses uue tähenduse varem kehtinud seadusega võrreldes. TLS-is tähendab koondamine töölepingu erakorralist ülesütlemist töö lõppemise põhjusel. Töö võib lõppeda seoses töömahu vähenemisega, töö ümberkorraldamisega, tööandja tegevuse lõppemisega, pankroti väljakuulutamisega, pankrotimenetluse lõppemisega raugemise tõttu, samuti kõigil muudel majanduslikest asjaoludest tingitud töö lõppemise juhtudel.⁹

Riigikohus on öelnud, et tööandjal on töötaja koondamise õigus juhul, kui tööandja majanduslikel põhjustel ei suuda enam töötajat tööga kindlustada, st kui töö lõppeb töötaja jaoks üldse või tema poolt kokkulepitud tingimustel. Töötaja keeldumine töölepingus kokkulepitud tingimuste muutmisest ei ole käsitatav koondamissituatsioonina, mis annab aluse töölepingu lõpetamiseks. Mis tahes töölepingu tingimuste muutmine ei tähenda veel töö lõppemist kokkulepitud tingimustel.¹⁰

Turvalise paindlikkuse üheks osaks on paindlik tööõigus, mis peab sätestama tööandja ja töötaja õigused selgelt ja arusaadavalt. Paindlik tööõigus võimaldab nii töötajal kui tööandjal kokku leppida tingimustes, mis mõlema vajadustega paremini sobivad ning ei sunni tööandjat läbi kõrgete töösuhete lõpetamisega kaasnevate kulude hoidma ettevõttes töökohti, mida antud majandussituatsioonis ei ole vaja.¹¹ Koondamise kontseptsioon on osaks paindlikust tööõigusest. Tööandjale on antud alus tööleping lõpetada põhjustel, mis tuleneb tema majanduslikust olukorrast. Tööandjal ei ole kohustust säilitada majanduslikult ebaotstarbekaid töösuhteid. Tööturgu püütakse muuta efektiivsemalt reageerima majanduses ja ühiskonnas toimuvatele muutustele.

⁹ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus 2009. Kolmas raamat. Äripäev, 2009, lk 55.

¹⁰ RKTkm 3-2-1-7-11 (Mirjam Veide hagi Kuressaare linna vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ja tööle ennistamiseks).

¹¹ TLS seletuskiri (viide 2), lk2.

Sarnaselt Eestile kehtib ka Soome ja Rootsi tööõiguses põhimõte, mille järgi tööandjal on õigus töötajaga tööleping lõpetada lähtuvalt majanduslikest põhjustest.

Lähtuvalt Soome tööõigusest on tööandjal õigus ülesütlemisavaldus esitada, kui töö hulk on märkimisväärselt ja püsivalt vähenenud tulenevalt majanduslikest ja tootmisega seotud põhjustest või põhjustest, mis tulenevad tööandja töö ümberkorraldamisest. Täiendavaks nõudeks on see, et töötajale ei ole võimalik pakkuda teist tööd või koolitust teise töö tegemiseks.¹² Tööandjal pole koondamiseks alust, kui enne või pärast töötaja koondamist on sarnaste tööülesannete täitmiseks tööle võetud uus töötaja, kuigi tööandja tegevus ei ole ekvivalentse perioodi jooksul muutunud või kui töö ümberkorraldamise jooksul ei ole toimunud tegelikku töö vähenemist.¹³ Eelneva järgi võib öelda, et Soome tööõigus kaitseb töötajat olukorra eest, kus majanduslikke põhjuseid püütakse kasutada tülikast töötajast vabanemiseks. Soome töölepingu seadus sätestab üheselt olukorrad, millal tööandjal on alust töötaja koondamiseks. Praktikas kasutavad tööandjad ebasobivast töötajast vabanemiseks koondamise kontseptsiooni – töötaja ametikoht koondatakse, kuid varsti pärast koondamist luuakse teise nimetusega ametikoht, mille tööülesanded on väga sarnased koondatud ametikohale. Soome tööõiguse sätete kohaselt on töötaja rohkem kaitstud olukordades, kus tööandja soovib koondamise kaudu vabaneda tülikast töötajast uue ametikoha loomise kaudu. Eesti tööõiguse sätted kaitset töötajale sellise olukorra puhul ei paku.

1.2 Töö lõppemine

Töö lõppemine on olukord, kus tööandja jätkab eksisteerimist, kuid tal puudub võimalus pakkuda töötajale sellist tööd nagu töötaja tegi. Antud olukord võib tekkida tootmise

¹² Äimälä, M. jt Finnish Labour Law in Practise. Helsinki, 2005, lk 163

¹³ EMPLOYMENT CONTRACTS ACT (55/2001, amendments up to 579/2006 included), peatükk 7, osa 3. Available: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>, 02.02. 2012.

vähenedisest, mis omakorda on tingitud nõudluse vähenedisest. Tulenevalt TLS §-ist 89 lg 1 on töö lõppemise aluseks töömahu vähenedine või töö ümberkorraldamine.

TLS § 89 lg 3 1. lause järgi on tööandjal kohustus enne töölepingu lõpetamist koondamise tõttu pakkuda töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud seaduses nimetatud juhtudel. Kui tööandjal on olemas mis tahes vaba töökoht, peab ta seda töötajale pakkuma ja kui töötaja ei ole võimeline olemasolevate teadmistega ja oskuste tasemega seda tööd tegema, peab tööandja korraldama talle täiendusõppe või muutma töötingimusi pakutaval tööl, kui see ei ole tööandja jaoks ebamõistlikult koormav.¹⁴ Uue töö pakkumise kohustus ei kehti, kui töötajaga on tööleping ülesõeldud TLS § 89 lg 2 toodud juhul ehk tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankroti menetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. Sellises olukorras pole võimalik töötajale tööd pakkuda, kuna tööandja kui selline lõpetab eksisteerimise. Töölepingud õeldakse üles kõigi töötajatega, ei säili töökohti, mida pakkuda.

Riigikohus on märkinud oma varasemas praktikas, et teise töö pakkumise kohustuse eesmärgiks on anda töötajale võimalus jätkata töötamist sama tööandja juures. See eesmärk on täidetud, kui töötajale pakutakse sobivat tööd.¹⁵ Riigikohus on jäänud selle seisukoha juurde ka alates 1. juulist 2009 kehtiva TLS kohaldamisel. Riigikohus märkis samuti, et eesmärk vältida töölepingu lõpetamist on täidetud ka juhul, kui tööandja pakub töötajale sobivat tähtajalist tööd, sh ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks.¹⁶

Töötaja teisele tööle üleviimise kohustuse kehtestamine töölepingu ülesütlemise eeldusena näitab seadusandja tahet tagada töötajale töösuhtes maksimaalsed õigused.

¹⁴ H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 56.

¹⁵ RKTKm 3-2-1-104-01 (Georg Ambachi hagi Eesti Vabariigi vastu tööle ennistamiseks ja töölt sunnitud puudumise aja eest töötasu saamiseks).

¹⁶ RKTKm 3-2-1-152-11 (Lehte Teerni hagi Eesti Põllumajandusmuuseumi vastu töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks).

Eesmärgiks on mõjutada tööandjat kasutama alternatiivseid meetmeid, püüdes leida eelkõige oma töötajatele ettevõtte siseselt rakendust, ja nägema töölepingu lõpetamist viimase võimalusena.¹⁷ Selline regulatsioon soodustab töösuhte säilimist isegi majanduslikult rasketes oludes. Selles regulatsioonis on väga selgesti tuntavad turvalise paindlikkuse põhimõtted. See regulatsioon soodustab töötajate liikumist ühelt töökohalt teisele muutes töösuhte paindlikumaks, samas aitab töötajal kohaneda kiiresti muutuva majandussituatsiooniga.

Riigikohus on oma otsuses öelnud, et tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd ei saa piirduda vaid kitsalt töötajale erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõpetamist, tuleb tööandjal kaaluda ka võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida ta on võimeline tegema. Samuti ei saa võimaluse andmist konkursil osalemiseks käsitada teise töö pakkumisena.¹⁸ Töötajale teise töö pakkumise kohustuse saab lugeda täidetuks, kui tööandja on teinud seda pärast koondamisest teatamist.¹⁹ Kohtuasja nr 3-2-1-22-01 asjaolude kohaselt pakkus tööandja töötajale teist tööd enne kui teatas töölepingu lõpetamisest. Seega antud asjas ei sidunud tööandja uue tööpakkumist koondamisega. Kui uut tööd pakuti, siis töötaja veel ei olnud teadlik töölepingu ülesütlemisest. Töö autor nõustub Riigikohtu seisukohaga antud küsimuses. Teise tööpakkumise kohustust ei saa lugeda täidetuks TLS § 89 lg 3 kohaselt, kui teist tööd pakutakse enne kui töötaja on saanud koondamisteate. Töölepingu ülesütlemise eelselt teise töö pakkumine ei täida TLS-i regulatsiooni eesmärki. Juhul kui tegemist on ametialaselt madalama positsiooniga, kui koondatav ametikoht, siis töötajal motivatsioon teist tööd vastu võtta, kui ta ei ole teadlik eelseisvast koondamisest.

¹⁷ T. Treier. Peamised tagatised töötajate koondamisel. – Juridica, 2001, 1.

¹⁸ RKTkm 3-2-1-103-06 (S.K kassatsioonikaebus Viru Ringkonnakohtu 02.05.2006. aasta otsusele S.K hagi Eesti Vabariigi vastu töövaidluses).

¹⁹ RKTkm 3-2-1-22-01 (Heidi Tammari kassatsioonikaebus Tallinna Ringkonnakohtu 13.07.2000 otsusele Heidi Tammari hagi Eesti Raadio vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks, tööle ennistamiseks ning töölt sunnitud puudumise aja eest keskmise palga saamiseks).

Tööandjad püüavad töötajast vabanemiseks mõnikord pakkuda tööd, millega ta, arvestades tema erialast ettevalmistust ja füüsilisi võimeid, toime ei tuleks ja mida ta seetõttu vastu võtta ei saa. Samas ei ole harvad juhud, kus ka töötajad kasutavad seaduses sätestatud teise töö pakkumise kohustust põhjendamatute ja pahatahtlike nõuete esitamiseks. Põhjalikku kaalumist vajab, kas mõne vakantse töökohta, mille täitmisega koondatud isik ilmselt suurepäraselt oleks hakkama saanud, pakkumata jätmine on töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamise aluseks ja kas tööandja peab pakkuma koondatavale teist tööd, mis on viimase haridust, kvalifikatsiooni ja võimekust arvestades täiesti sobimatu.²⁰

Kooliõpetaja võib saada küll edukalt hakkama koristaja ülesannetega, kuid T. Treier on seisukohal, et sellise töö pakkumine võib olla töötaja vääriskust alandav ning tema isikule vastuvõetamatu ja osutada seega kokkuvõttes ebaseaduslikuks pakkumiseks. T. Treieri hinnangul sellist pakkumist tööandjalt eeldada ei ole õige ning kohustuse eiramisena seda käsitleda ei saa. Pakutav töö peab olema siiski mõistlik töötaja ametialaseid oskusi arvestades ning seega jääma mingilgi määral seotuks töötaja erialaga või varasemate tööülesannetega. Kooliõpetaja puhul saab eeldada, et pakutakse siiski pedagoogilise iseloomuga tööd.²¹ Käesoleva töö autor eeltoodud seisukohtadega ei nõustu. Juhul kui tööandjal pole töötajale erialaliselt sobivat tööd pakkuda, siis peaks pakkuma ka muid vakantseid töökohti ning jätma töötajale võimaluse otsustada, kas ta soovib jätkata töösuhet või mitte. Ainult erialase töö pakkumise kohustus ei läheks kokku antud sätte eesmärgiga ning pakuks töötajale tunduvalt väiksemat kaitset töö lõppemise oludes. Tööandja peaks pakkuma ka töökohti, mis asuvad väljaspool seda piirkonda, kus töötajat koondada soovitakse, kuna tööandja ei saa teha töötaja eest otsust, millises piirkonnas töötaja soovib tööd teha. Seejuures võib olla võimalik, et töötaja on valmis sobiva töökohta nimel vahetama elukohta.

Praktikas tuleb ette ka olukordi, kui vältimaks vajadust koondatavatele teist tööd pakkuda, teeb tööandja ametikohtade nomenklatuuris muudatusi, loob uusi ametikohti,

²⁰ I.-M. Orgo. Töötajate koondamisest põhjustatud vaidluste lahendamine. – Juridica 2001, 4, lk 265.

²¹ T. Treier (viide 17), lk 63.

mis on väga lähedased oma ülesannete ringi poolest neile ametikohtadele, millel töötavad isikud hiljem koondatakse. Enne koondamisele asumist võetakse uutele ametikohtadele uued töötajad. Kui kõik töökohad on täidetud, siis algab varem töölevõetute koondamine. Tööandja teatab töötajatele koondamisest ette seaduses sätestatud aja võrra. Sisuliselt teatab tööandja, et ettevõttes on töömahu vähenemine, kõik olemasolevad töökohad on täidetud ja seega pole võimalust teist tööd pakkuda. Töölepingu lõpetamise vaidlustamise korral töötajate poolt esitab tööandja kohtule tõendi, et koondamise ajal olid äriühingus kõik neile töötajatele sobivad ametikohad täidetud ning sellega seoses on töötajatega töölepingu lõpetamine igati seaduslik. Osutatud viisil käitudes loob tööandja tahtlikult olukorra, kus pärast täiendavate inimeste tööle võtmist ei jätku endistele töötajatele tööd. Olemuslikult on tegemist teise töö pakkumise võimatuse näilise kujundamisega.²²

Kui koondatavaid on rohkem kui võimalusi pakkuda teist tööd, otsustab tööandja, kelle ta üle viib, välja arvatud töötajad, keda tööandja on töötaja nõusolekul kohustatud teisele tööle üle viima.²³ Töötajate valikul on tööandja kohustatud järgima TLS § 89 lg 4 kohaselt võrdse kohtlemise printsiipi. Tööandjale on jäetud suur diskretsiooniruum, et otsustada, millist töötajat üle viia. Tööandja ei või oma otsusega töötajaid diskrimineerida.

Etteteatamistähtaja mittejärgimise hüvitamine rahas ei välista teise töö pakkumise kohustuse täitmist. Kui tööandjal on töötajale teist tööd pakkuda, siis peab ta kindlasti koondamisest ette teatama ning andma talle võimaluse pakkumise üle mõelda ja otsustada. Etteteatamistähtaegade mittejärgimine ning sellele vastava hüvitise maksmine on mõeldav juhul, kui tööandjal teist tööd anda ei ole või kui eriliste asjaolude tõttu pole mõeldav pikaajaline etteteatamine (töö lõppemine tööandjast mitteolenevatel asjaoludel jmt).²⁴

²² I.-M. Orgo (viide 20), lk 266.

²³ Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn: Ilo, 2009. § 89, komm 3.

²⁴ I.-M. Orgo (viide 20), lk 264.

TLS § 89 lg 3 2. lause järgi korraldab tööandja vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muutused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid. See, mis täpselt on ebaproportsionaalsed kulud, on valdavalt analüüsi ning hinnangu küsimus. Seda sätet tuleks tõlgendada, et nii töötaja töötingimuste muutmine, kui ka täiendkoolituse korraldamine ei tohi tööandjale põhjustada ebaproportsionaalselt suuri kulutusi.²⁵ Proportsionaalseks saab pidada kulutusi, mis tööandja teeb töötaja saatmiseks ühe-kahe päevasele täiendkoolitusele või töötaja ümberõppe korraldamisele töökohal. Otstarbekas ei ole nõuda tööandjalt töötaja täielikku ümberkoolitamist, kuna see on nii ajaliselt kui ka rahaliselt ebaproportsionaalselt kulukas ning sellest tulenevalt vastuolus antud sätte eesmärgiga.

Teise töö pakkumise kohustuse sätte mõte on näidata, et teatud olukordades ei kohelda töötajat, kes on koondamisteate saanud, koondatavana. Sellistes olukordades ei ole töötajal õigust koondamishüvitisele, kuna sellise hüvitise saamine sõltub koondamisest, aga kuna puudub koondamine, siis puudub ka õigus koondamishüvitise saamiseks. Uue töö pakkumisel on kaks alternatiivi - pakutav töö võib olla samadel tingimustel ja ülesannetega, mis varasemgi töö või võib ka erineda. Mõlemal puhul tuleb pakkuda töölepingu uuendamist või uue töölepingu sõlmimist enne vana töölepingu lõpetamist. Kui vastavad tingimused ei ole täidetud, siis toimub töötaja koondamine. Kui tingimused täidetud, siis koondamist ei toimu ning säilib töö jätkuvus.²⁶

Erinevalt Eesti tööõigusest on Rootsis töötajatel koondamise tõttu eelisõigus uuesti sama tööandja juurde töö saamiseks. Nendel töötajatel, kellega on koondamise tõttu tööleping lõpetatud, on eesõigus töölepingu sõlmimiseks oma endise tööandjaga nendel tegevusaladel, millel nad enne töölepingu lõpetamist töötasid. Selline eesõigus kehtib üheksa kuud. Kandideerimise eelisõigus eksisteerib samuti juhul, kui pakutav ametikoht ei ole samasugune nagu eelisõigusega töötajal oli enne töölepingu lõpetamist. Nimetatud olukord tähendab seda, et töötajal, kes oli eelnevalt tööl tähtajatu lepinguga, on nüüd eelisõigus ka tähtajalise lepingu sõlmimiseks. Eelisõiguse põhimõte kehtib üksnes siis,

²⁵ Liin, V.P. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. - *Juridica*, 2009, 4, lk 247.

²⁶ Upex, R. *The Law of Termination of Employment*. London: Sweet & Maxwell, 1994, lk 123-124.

kui tööandja või ettevõtte ülevõtnud tööandja poolt võetakse tööle uut personali.²⁷ Sellest tulenevalt ei ole eelisõigusega kaetud sellised töökohad, kui inimene palgatakse üksnes lühikeseks ajaks midagi tegema ehk siis sõlmitud lepingu järgi ei saa vastavast isikust ettevõtte töötajat, nt töötajate rent või töötamine töövõtulepingu alusel. Eelisõigus tekib siis, kui ettevõtte sõlmib töölepingu püsivaks töösuhteks, mitte ajutiseks ning lühiajaliselt. Eesti TLS eeltoodud kaitset koondatud töötajale ei paku. Kui töötajaga on juba tööleping koondamise tõttu lõpetatud, siis sama tööandja juures uuesti tööle saamiseks töötajal enam eelisõigust ei ole.

Rootsi tööõiguses kehtib samuti teise töö pakkumise kohustus. See kehtib nii koondamise puhul kui ka vallandamise puhul. Sellises olukorras peab tööandja järgima kolme reeglit:

- 1) tööandjal peab olema objektiivne põhjus töölepingu lõpetamiseks;
- 2) peab olema mõistlik nõuda, et töötaja viiakse üle teisele töökohale;
- 3) töötajal peab olema teise töö jaoks piisav kvalifikatsioon.²⁸

Rootsi töökohus on lahendis Verdaxa, AD 1978 NO 161 öelnud, et vastavalt Rootsi töö kaitse seaduse²⁹ (TKS) on tööandja kohustus pakkuda teist samalaadset tööd enne kui tööleping lõpetatakse. Tööandja peaks uurima võimalusi töötaja üle viimiseks sarnasele tööle. Kui see osutub võimatuks, siis peaks tööandja otsima võimalusi pakkuda mingit muud liiki tööd. Selline laiaulatuslik tööpakkumise kohustus on eelkõige õigustatud sektorites, kus töötaja tööülesanded on kitsalt piiritletud. Tööseadus on koostatud põhimõttel, et töölepingu lõpetamine on kõige viimane variant ning tuleb arvesse üksnes siis, kui kõik teised probleemi lahendamise viisid ei ole soovitud tulemuseni viinud. Kui

²⁷ Ekslund, R., Sigeman, T., Carlson, L. Swedish Labour Law and Employment Law: Cases and Materials. Iustus Förlag, 2008, lk 293- 294.

²⁸ *Ibid.* lk 289.

²⁹ Employment Protection Act (1982:80). Amendments: up to and including SFS 2007:391. Arvutivõrgus: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, 16.04.2012

töötaja viiakse üle teist liiki tööle, siis on üldjuhul vajalik töötaja nõusolek. Kui sellist nõusolekut ei anta, siis on tööandjal õigus töötajaga tööleping lõpetada.³⁰ Eeltoodut arvestades võib öelda, et teise töö pakkumise regulatsiooni eesmärk on Eesti ja Rootsi tööõiguses analoogsed. Mõlema eesmärgiks on panna tööandjale kohustuseks enne töölepingu lõpetamist leida võimalusi töösuhte jätkamiseks, töösuhte lõpetamine on viimane võimalik variant. Oluline on tagada töötajale tööhõive säilimine, mitte konkreetse töökoha säilimine.

Soome tööõiguses kehtib samuti tööle ennistamise printsiip. Kui tööandja vajab uusi töötajaid, sama või sarnase töö tegemiseks, 9 kuu jooksul alates päevast, mil ta lõpetas töötajaga koondamise tõttu töölepingu, siis on tööandjal kohustus pakkuda endisele töötajale tööd, kui endine töötaja sel ajal ikka veel otsib tööd tööbüroo kaudu.³¹

Tööandja kohustus on kindlaks teha, kas töötajat, kelle töö koht on ohus, on võimalik palgata sama ettevõtte siseselt teise töö tegemiseks. Kui sobilik töö on olemas, siis peab tööandja pakkuma töötajale seda tööd, mitte lõpetama töölepingut. Teise töö pakkumise kohustus ei ole piiratud üksnes sarnase töö pakkumise kohustusega. Töötajale tuleb pakkuda igasugust tööd, mida ta on lähtuvalt oma ametialastest oskustest ning kogemustest võimeline tegema. Tööandja peaks proovima leida töötajale võimalikult sobivat tööd. Teise töö pakkumine peab olema ratsionaalne ka tööandja seisukohast. Tööandja ei ole kohustatud ümberorganiseerima oma tegevust, et leida töötajale sobivat tööd.³²

Koondamine tulenevalt vähendatud tootmisest ja töömeetodite muutmisest ei ole objektiivselt õigustatud kui tööandjal on pakkuda teist sobilikku tööd töötajale. Otsuse tegemisel, kas töölepingu lõpetamine on objektiivselt õigustatud, tuleb kaaluda, kas ettevõtte vajadused kaaluvad üles individuaalsele töötajale tekkinud kahju, mis tekib

³⁰ T. Ekslund, L. Sigeman, Carlson (viide 27), lk 299- 300.

³¹ EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. (viide 13), peatükk 6, osa 6.

³² M. Äimälä (viide 12), lk 164-165.

töökoha kaotamisest.³³ Töötingimused määratakse lähtuvalt uuest töökohast. Töötaja ei ole õigustatud säilitama oma varasemaid töötingimusi. Töötajal on õigus keelduda tööst, mis ei vasta tema töölepingu tingimustele. Kui töötaja loobub uuest tööst, siis tööandja ei ole kohustatud teist korda sarnast tööd pakkuma.³⁴ Töötaja koolitamise põhimõte hõlmab endast lühiajalist töökohal koolitamist. Selle all ei mõelda koolitust, mis annab töötajale ametialased baasteadmised.³⁵

Töö vähenemine on õiguslik alus töölepingu lõpetamiseks juhul kui töö hulk on vähenenud märkimisväärselt ning püsivalt tulenevalt majanduslikest ja tootmisega seotud põhjustest. Kui töö vähenemine on ajutine, siis puudub alus koondamiseks. Üldise reegli kohaselt on õigus töölepingute lõpetamiseks siis, kui töö vähenemine kestab üle 90 päeva. Tööandja kohustus on teha kindlaks, et koondamise alus eksisteerib ka töösuhte lõpetamise hetkel. Juhul kui tööhulk suureneb enne ülesütlemise tähtaja lõppu, siis puudub töösuhte lõpetamiseks alus.³⁶

Eesti, Soome ja Rootsi tööõiguses on teise töö pakkumise kohustus küllalt sarnased. Tööandjal tööloppemise korral kohustus pakkuda töötajale sobivat teist tööd. Eestis on see kohustus ainult kuni töölepingu lõpetamiseni, kuid Rootsis ja Soomes rakendatakse tööle ennistamist veel kuni 9 kuud pärast töölepingu lõpetamist. Eestis lõpevad tööandja ja töötaja suhted pärast töölepingu lõpetamist, kuid Soomes ja Rootsis jäävad tööandja koondatud töötajaga mõneks ajaks seotuks. Teise töö pakkumise kohustus on kooskõlas turvalise paindlikkuse kontseptsiooniga, läbi paindlikult toimiva tööturu tagatakse töötajale tööhõive säilimine. Eesti tööõigusesse tuleks üle võtta Soome ja Rootsi tööõiguse sätestatud töö pakkumise kohustuse ka pärast töölepingu lõpetamist. Selline regulatsioon kaitseb töötajat olukordades, kui tööandja on ettevõttes pahatahtlikult loonud koondamissituatsiooni. Töö pakkumise regulatsiooni on mõistlik siduda töötuna arvel

³³ EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. (viide 13), peatükk 15, osa 15-7.

³⁴ M. Äimälä (viide 12), lk 165.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.* lk 164.

olekuga Töötukassas, kuna läbi Töötukassa on tööandjal võimalik saada ülevaade, millised tema endised töötajad on töötud ning saada töötajatega ühendust. Ei ole proportsionaalne panna tööandjale kohustust ise üles otsida kõik koondatud töötajad ning välja selgitada, kas nad on tööd leidnud. Läbi Töötukassa on võimalik seda teha kõige väiksema aja ja raha kuluga.

Autor teeb ettepaneku lisada töölepingu seadus § 89 lg 2¹ alljärgnevalt:

Tööandja on kohustatud töötajale pakkuma tööd, kui tööandja otsib uut töötajat samade või sarnaste tööülesannete täitmiseks, mida töötaja täitis enne koondamist, kui töötaja on töötuna arvel Töötukassas. Töö pakkumise kohustus kehtib 9 kuud pärast töölepingu erakorralist ülesütlemist majanduslikel põhjustel.

1.3 Tööandja tegevuse lõppemine

Tööandja tegevuse lõppemine tähendab, kas tema tööandjana tegevuse üldist lõpetamist või lõpetamist teatud alal, valdkonnas. Tööandja tegevuse lõpetamine tähendab, kas kõigi või teatud alal (valdkonnas) töötanud töötajate või üksikutele töötajatele töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu.³⁷

Tsiviilseadustiku üldosa seaduse³⁸ (TsÜS) § 39 järgi toimub juriidilise isiku lõpetamine (a) üldkoosoleku või muu pädeva organi otsusega, (b) isiku, organi või asutuse otsusega, kellele seadusega on antud õigus lõpetada avalik õiguslik juriidiline isik, (c) seaduses, põhikirjas või ühingulepingus seatud eesmärgi lõpetamisel, (d) tähtaja möödumisel kui juriidiline isik on asutatud tähtajaliselt, (e) kohtumäärusega sundlõpetamise tõttu.

³⁷ Töölepingu seadus. Komm vln (viide 23), § 89, komm 2.

³⁸ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. - [RT I 2002, 35, 216](#); [RT I, 06.12.2010, 1](#).

TsÜS § 41 järgi toimub juriidilise isiku lõpetamisel selle likvideerimine. Likvideerimise korraldavad likvideerijad, kelleks on üldjuhul juriidilise isiku juhatuse või seda asendava organi liikmed. Likvideerijad lõpetavad juriidilise isiku tegevuse, nõuavad sisse võlad, müüvad vara, rahuldavad võlausaldajate nõuded ja jagavad alles jäänud vara selleks õigustatud isikute vahel.

Suurem osa TsÜS §-s 39 toodud juriidilise isiku lõppemise alused on seotud juriidilise isiku iseseisva otsusega juriidiline isik lõpetada. Erinevuseks on juriidilise isiku sundlõpetamine kohtumääruse alusel. Seadusandja on jätnud juriidilise isikule võimalus ettevõtte likvideerida, kui see ei ole enam otstarbekas või muul viisil vajalik. Võrreldes juriidilise isiku pankrotiga on töötajatele tööandja tegevuse lõppemine kõige soodsam koondamise korral. Pankroti korral on oht, et töötajate nõuded jäävad rahuldamata, kuid juriidilise isiku likvideerimisel on tõenäoline, et ettevõttel on piisaval hulgal likvideeritavat vara, mille müümisel rahuldada võlausaldajate nõuded, sealhulgas ka töötajate nõuded.

Juriidiliste isikute ühinemine, jagunemine ja ümberkujundamine ei anna õigust töötajatega töölepingu lõpetamiseks tööandja likvideerimise tõttu, kuna sel juhul tegevus jätkub.³⁹ See on põhjendatud, kuna sellises olukorras tööandja jätkab eksisteerimist, mitte ei lõpeta oma tegevust. Juriidilise isiku ühendamisel, jagunemisel või ümberkujundamisel toimub töö ja tegevuse ümberorganiseerimine, üldjuhul jätkab ettevõtte kui selline eksisteerimist, kuid teise nimega või muudetud kujul. Erinevuseks on olukord, kui ümberkujundamisel tööandja lõpetab tegevuse mõnes konkreetses valdkonnas. Sellisel juhul on alus konkreetse valdkonna töötajate koondamiseks, kuna vastav töö lõppeb ning tööandjal ei ole enam võimalust pakkuda kokkulepitud tingimustel tööd.

³⁹ I.-M. Orgo, M. Muda, G. Tavits, T. Treier. Tööõigus. Loengud. Juura, 2008, lk 114.

1.4 Tööandja pankrot

Pankrotiseaduse⁴⁰ § 1 lg 1 järgi on pankrot võlgniku kohtuotsusega väljakuulutatud maksejõuetus. Sama paragrahvi lg 2 järgi on võlgnik maksejõuetu, kui ta ei suuda rahuldada võlausaldaja nõudeid ja see suutmatuse ei ole võlgniku majanduslikust olukorrast tulenevalt ajutine.

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 2008/94/EÜ artikkel 2 järgi loetakse tööandja maksejõuetuks, kui liikmesriigi õigusnormidega sätestatud korras on tööandja maksejõuetuse tõttu esitanud taotluse ühismenetluse algatamiseks ja määratakse likvideerija ning pädev asutus otsustanud algatada pankrotimenetlus või teinud kindlaks, et tööandja ettevõtte on lõplikult tegevuse lõpetanud ja kättesaadavast varast ei piisa menetluse algatamiseks.⁴¹

Direktiiv pakub töötajatele kolme liiki kaitset. Esiteks, õigust nõuda tööandjalt täitmata kohustuste täitmist, siia kuulub palganõue, spetsiaalselt asutatud garantiiasutuse poolt. Teiseks, liikmeriikide garantii, et maksejõuetu tööandja sotsiaalmaksude mittetasumine ei omaks ebasoodsat tulemust töötajatele sotsiaalkindlustuse maksmisel. Kolmandaks, õigus vanadushüvitistele on kaitstud tööandja või tööandjate vaheliste täiendavate pensionskeemide poolt.⁴² Antud direktiiv kuulub kohaldamisele siis, kui siseriiklikud õigusaktid ei paku töötajatele piisavalt garantiisid tööandja maksejõuetuse korral. Siseriiklike õigusaktidega võib ette näha märksa suuremad garantiid, kui seda on toodud direktiivis. Direktiiv toob välja töötajate miinimum kaitse, mis peab töötajatele olema tööandja maksejõuetuse korral tagatud. Juhul kui liikmesriik ei ole suutnud töötajatele siseriiklikult piisavalt tagatise luua, siis on vähemalt EL-i üleselt tagatud töötajatele teatav kaitse.

⁴⁰ Pankrotiseadus. 22.01.2003 - [RT I 2003, 17, 95](#); [RT I, 29.06.2011, 1](#)

⁴¹ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:ET:PDF>, 13. Aprill 2012

⁴² *Ibid.*

PankrS § 129 järgi koostab haldur ettevõtte tervendamiskava või teeb ettepaneku tegevus lõpetada. Ettevõtte tervendamine seisneb abinõude rakendamises, mis võimaldavad võlausaldajate nõuete rahuldamise võlgniku majandustegevuse jätkamise kaudu. Tervendamist võib haldur alustada kohe pärast pankroti väljakuulutamist. Võlausaldajate üldkoosolek otsustab, kas kinnitada halduri koostatud tervendamiskava või välja kuulutada pankrot. Ettevõtte tegevuse lõpetamise kava kinnitab kohus pankrotimäärusega.

Kui võlausaldajad otsustavad, et pankrotistunud juriidilise isiku ettevõtte peab teatud aja edasi töötama, siis haldur on kohustatud tagama töölepingute täitmise kuni tegevuse lõppemise või vara võõrandamiseni. Kui otsustatakse juriidiline isik lõpetada, asub haldur vara realiseerima ning ühtlasi ka töölepinguid lõpetama. Pankroti väljakuulutamise päevast kaotab võlgnik õiguse iseseisvalt tehinguid teha, sh töölepinguid lõpetada. Kui pankrotihaldur alustab ettevõtte tervendamist, siis on tal töölepingute lõpetamise õigus vastavalt vajadusele ka enne võlausaldajate üldkoosolekut. Kui otsustatakse ettevõtet võlausaldajate huvides tervendada, siis jätkab haldur töölepingute täitmist. Samas võib ta ülearuseks osutunud töölepingud ikkagi lõpetada. Olenemata sellest, kas üritatakse tervendamist või mitte, töölepingud lõpetatakse vajaduse korral pankroti tõttu. Kui osa töötajatest jääb tööle, siis peab haldur neile tehtud töö eest palka maksma tavalises korras. Need makstakse välja majandustegevusest saadud tuludest või laenudest.⁴³

Praktikas tuleb ette, et pankrotiotsus hiljem kohtu poolt tühistatakse. Sellises olukorras võib tekkida kahtlus töölepingute lõpetamine õiguspärasuse üle.⁴⁴ Riigikohtu tsiviilkolleegium on oma otsuses 3-2-1-126-02 öelnud, et kohtuotsuse, millega kuulutati välja pankrot, hilisem tühistamine ei muuda töölepingu lõpetamist ebaseaduslikuks. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse⁴⁵ (ITLS) § 28 lg 1 kohaselt on töölepingu lõpetamine ebaseaduslik asjaolude puudumisel, mille esinemine on seaduse järgi töölepingu lõpetamise aluseks, või kui seaduses näidatud töölepingu lõpetamise alust on

⁴³ I.-M. Orgo, M. Muda, G. Tavits, T. Treier (viide 39), lk 114.

⁴⁴ M. Piiraja. Pankrot. Agitaator, 2009, lk 105.

⁴⁵ Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. 20.12.1995 - 20.12.1995 - RT I 1996, 3, 57; [RT I, 30.06.2011, 1](#)

kohaldatud selleks kehtestatud protseduurireegleid oluliselt rikkudes. Kuna töölepingu lõpetamise ajal oli olemas asjaolu, mis võimaldas töölepingu lõpetamist, siis ei saa selle asjaolu hilisem äralangemine kaasa tuua töölepingu lõpetamise ebaseaduslikkust. Pankrotiseaduse mõttega on vastuolus väide, et pankrotiotsuse tühistamisega muutusid ebaseaduslikeks kõik pankrotihalduri pärast pankroti väljakuulutamist tehtud tehingud ning vastu võetud otsused. Pankrotiotsuse tühistamisel on töötajal, kellega töölepingud lõpetati, õigus taotleda uue töölepingu sõlmimist, kui tööandjal on võimalus töötajale pakkuda tööd, mida töötaja suudab teha. Kui tööandjal on vabu töökohti, on töötajal õigus nõuda temaga uue töölepingu sõlmimist, mitte aga tööle ennistamist.⁴⁶

Kuigi pankrotiseaduses ei ole otseselt väljatoodud, et töötaja on pankrotiseaduse tähenduses võlausaldaja, võivad töötajad, kes ei ole tööandjalt oma palka kätte saanud, pöörduda võlausaldajatena kohtusse avaldusega, algatamaks ettevõtte suhtes pankrotimenetlust. Praktikas töötajad seda võimalust ei kasuta, kuna pankrotimenetluses ei tehta vahet, kas pankrotimenetlust alustati töötajate või mõne teise võlausaldaja poolt. Töötajad peavad arvestama võimalusega, et tööandja varast ei jätku nende nõuete rahuldamiseks ning pankrotimenetluse raugemise korral kaotavad töötajad deposiiti makstud summa. Seetõttu on mõisteta, et töötajad pigem eelistavad oma nõudeid tööandja vastu esitada ITLS sätestatud korras – töövaidluskomisjoni poole pöördumine on riigilõivuvaba ning kohtusse hagiavalduse esitamisel tasutakse riigilõiv TsÜS-is ettenähtud korras riigilõivuseaduses sätestatud määra järgi.⁴⁷ Riigilõivuseaduse järgi ei võeta riigilõivu palga nõudmise, tööle või teenistusse ennistamise, töölepingu lõpetamise või teenistusest vabastamise aluse formuleeringu muutmise hagi või kaebuse läbivaatamise ees.⁴⁸

⁴⁶ RKTKm 3-2-1-126-02 (Hillar Tamme kassatsioonikaebus Tartu Ringkonnakohtu 29.05.2002. aasta otsusele Hillar Tamme hagi AS Valga Külmutusvagnite Depoo (pankrotis) vastu nõuete rahuldamiseks).

⁴⁷ M. Piiraja (viide 44), lk 113-114.

⁴⁸ Riigilõivuseadus. 22.04.2010 - [RT I 2010, 21, 107](#); [RT I, 02.03.2012, 5](#)

Sotsiaalharta artikkel 25 reguleerib töötajate õigust oma nõuete kaitsele tööandja maksejõuetuse korral. Selle artikli järgi peavad lepingupooled ette nägema, et töötajate töölepingust või töösuhtest tulenevate nõuete täitmise kindlustab tagatisinstitutsioon või mis tahes muu tõhus kaitsevorm.⁴⁹ Eestis on selliseks tagatisorganisatsiooniks Töötukassa.

Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta lisa II osa artikkel 25 järgi kuuluvad töötajate kaitstud nõuete hulka vähemalt:

- 1) töötajate nõuded saada palka kindlaks määratud aja eest enne maksejõuetuse väljakuulutamist või töösuhte lõpetamist, kusjuures see aeg ei tohi olla lühem kui kolm kuud eesõigussüsteemi ning kaheksa nädalat tagatissüsteemi puhul;
- 2) töötajate nõuded saada puhkusetasu tööaasta eest enne maksejõuetuse väljakuulutamist või töösuhte lõpetamist;
- 3) töötajate nõuded saada teisi tasusid muud liiki tasulise töölt eemaloleku aja eest enne maksejõuetuse väljakuulutamist või töösuhte lõpetamist, kusjuures see aeg ei tohi eesõigussüsteemi puhul olla lühem kui kolm kuud ning tagatissüsteemi puhul lühem kui kaheksa kuud.

Sotsiaalharta artikkel 25 punkt 4 järgi võivad riigi õigusaktid piirata töötajate nõuete kaitset kindlaksmääratud summaga, mis peab olema sotsiaalselt vastuvõetav.⁵⁰ Eestis on selliseks hüvitise piiriks maksimaalselt viie Eesti keskmise brutokuupalga ulatuses hüvitise saamine tööandja maksejõuetuks tunnistamisele eelnenud kvartalis Statistikaameti avaldatud andmete alusel.

Tööandja pankroti korral ei ole tööandjal kohustust töötajale teist töökohta pakkuda. Töötaja tagatisteks jäävad koondamishüvitis ning juhul kui tööandja pole seaduses ettenähtud ulatuses koondamisest teavitanud, siis ka hüvitis selle aja eest, mil tööandjal oli kohustus töölepingu ülesütlemisest teavitada.

⁴⁹ R. Maruste (peatoimet.). Valmik Euroopa Nõukogu lepinguid. Tallinn, 1999, lk 121.

⁵⁰ *Ibid.* lk 134.

Soome töölepingu seaduse järgi on lepingu ülesütlemise õigus mõlemal lepingu poolel olenemata lepingu kehtivuse pikkusest. Etteteatamise tähtaeg on 14 päeva. Pankroti perioodi aegsed palganõuded rahuldatakse pankrotivaradest.⁵¹ Sellest tulenevalt võib öelda, et nii Soome õiguses kui ka Eesti õiguses on pankrotistunud tööandja töötajatel ühesugune staatus. Mõlemad muutuvad võlausaldajaks ning pole võrreldes teiste võlausaldajatega eelisseisus.

⁵¹ EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. (viide 13), peatükk 7, osa 8

2. Töötaja üldised tagatised

2.1 Etteteatamine

Etteteatamistähtaeg on töötajale aeg ümberkohanemiseks ja uue töökoha leidmiseks. Rahvusvahelise põhimõtte kohaselt on mõistliku etteteatamisaja peamiseks eesmärgiks anda töötajale vaba aega uue töö otsimiseks enne olemasoleva töösuhte lõppemist ehk ajal, millal töötaja saab veel töötasu. Eeltooduga on kooskõlas etteteatamistähtaja kohaldamise asemel selle hüvitamine rahas.⁵²

TLS § 97 järgi võib töölepingu üles öelda järgides seaduses sätestatud etteteatamistähtaegu. TLS § 97 lg 2 järgi peab tööandja töötajale ette teatama erakorralisest ülesütlemisest, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:

- 1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
- 2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
- 3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
- 4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

Tööaasta on ajavahemik selle tööandja juures tööleasumisest kuni aasta täitumiseni. Kuna TLS ei sätesta, milliseid ajavahemikke tööaastasse ei lülitata, siis praktikas tekitab see probleeme etteteatamistähtaja arvestamisel. H. Siiguri arvates tuleks tööaastast välja arvata need ajavahemikud, mida ei ole põhjust arvata tööandja juures töötamise aja hulka, nagu töölt omavolilise puudumise aeg, arestis oleku aeg jms. Sel juhul lükkub tööaasta lõpp vastava ajavahemiku võrra edasi ja järgnevat tööaastat hakatakse lugema uuest tähtpäevast. Tööajast väljaarvatud ajavahemikud tuleks sätestada kollektiivlepingus või töökorralduseeskirjades.⁵³ Selliste ajavahemike reguleerimine töökorralduseeskirjades aitab ära hoida arusaamatusi töötaja ning tööandja vahel ning muudab regulatsiooni tööandjale lihtsamini mõistetavaks.

⁵² TLS seletuskiri (viide 2), lk 76

⁵³ Töölepingu seadus. Komm vln. (viide 23), § 97, komm 1.

Tööandja saab töölepingu üles öelda ainult erakorraliselt, siis üldpõhimõtte kohaselt ei ole tööandjal võimalust töölepingut üles öelda ilma etteteatamistähtaegu järgimata. Tööandja poolt etteteatamistähtaja järgimine on töötaja jaoks väga oluline, sest seoses töösuhte lõppemisega ja sissetuleku kaotusega, peab töötaja leidma endale uue töökoha.⁵⁴ Ülesütlemistähtaja põhimõte annab töötajale võimaluse kohe pärast koondamisteate kättesaamist hakata aktiivselt tegelema uue töökoha otsimisega. Olenevalt ülesütlemistähtaja pikkusest on küllalt suur võimalus, et töötaja leiab omale uue töökoha ning saab pärast koondamist kohe uuel töökohal tööle hakata. Mida pikem on ülesütlemistähtaeg, seda suurem tõenäosus on töötajal leida töölepingu lõpetamise ajaks omale uus töökoht. Kauem ühe tööandja juures töötanud töötajad on olnud pikemalt eemal tööturult ning vajavad kohanemiseks ning tööotsinguteks kauem aega kui töötajad, kes on hiljuti tegelenud töö otsimisega.

TLS § 97 lg 3 järgi võib tööandja töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid arvestades ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. See säte on mõeldud erandina üldisest ülesütlemisestähtaegadest. Tegemist on erandiga üldisest põhimõttest ning seetõttu vajab selle rakendamine suuremat põhjendatust, kuna ilma etteteatamistähtaega järgimata ülesütlemine paneb töötaja väga ebasobivasse olukorda. Ülesütlemisel ilma etteteatamistähtaega järgimata tuleb kaaluda, kas tööandja huvid kaaluvad üles töötaja õiguse piisavale etteteatamisele. Iga konkreetse juhtumi puhul tuleb hinnata, kas antud sätte kasutamine on põhjendatud ning seega lubatud või tuleb järgida üldiseid ülesütlemistähtaegu. Praktikas võib selliseid põhjuseid ette tulla töölepingu lõpetamisel töötajast tuleneval põhjusel, töölepingu ülesütlemisel majanduslikel põhjustel võib antud sätte alla sobivaid olukordi tekkida harva.

Sotsiaalharta artikkel 4 punkt 4 kohaselt liikmesriigi kohustus tunnustada kõigi töötajate õigust saada töösuhte lõpetamisest teada teatud kindel aeg enne seda. Sotsiaalharta nõuete täitmise üle järelevalvet teostav Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee (edaspidi Komitee)

⁵⁴ H. Raidve, M. Rask. (viide 9), lk 68.

nõuab töölepingu lõppemise etteteatamistähtaegade kindlaks määramist töötaja töösuhte kestuse alusel. Töösuhte kestusele tuginev etteteatamistähtaeg on kantud ideest, mille kohaselt töötajale, kes on tööandja juures kauem töötanud, on tagatud parem ülesütlemiskaitse kui töötajale, kelle töösuhte kestus on lühem.⁵⁵ Komitee ei ole täpsustanud mõistlikku etteteatamistähtaega, see on otsustatud kaasusepõhiselt. Peamiseks kriteeriumiks on töösuhte pikkus.⁵⁶ Sama põhimõte on sätestatud ILO konventsioon nr 158 artiklis 11, mille kohaselt on töölepingu lõpetamisel töötajal õigus mõistliku pikkusega etteteatamistähtajale või hüvitisele.

Eeltoodust lähtuvalt võib öelda, et TLS-i regulatsioon etteteatamistähtaegade järgimise kohta töölepingu ülesütlemisel on kooskõlas Euroopa tööõiguse põhimõtetega. Sotsiaalharta ega ILO konventsioon ei täpsusta, kui pikk peab olema etteteatamistähtaeg, see on liikmesriikide diskretsiooni otsus. Liikmesriigi kohustus on järgida mõistliku etteteatamise tähtaega ning töötaja töösuhte kestvuse pikkust. TLS-i etteteatamistähtaegade regulatsioon lähtub töötaja töösuhte pikkuse tagades nii kauem töösuhtes olnud töötajale võimaluse kauem kohaneda tekkinud olukorraga.

Sarnaselt Eesti TLS-ile on Soome töölepingu seaduse⁵⁷ (TSL) järgi tööandjal kohustus töötajat teavitada töölepingu lõpetamisest. Juhul kui tööleping on lubatud lõpetada ilma etteteatamistähtaega järgimata, siis lõppeb tööleping tööpäeva või vahetuse lõpus, mille jooksul teatati töölepingu lõpetamisest. Sarnaselt Eesti TLS-ga on Soome tööõiguses etteteatamistähtaega mitte järgiv lõpetamine pigem erand kui üldnorm. Niisugusel juhul tuleb arvestada töötaja ja tööandja huvide kaalumise ja. Lähtuda tuleb igast konkreetsest olukorrast eraldi.

Soome töölepingu seaduses on etteteatamise ajad sarnased Eesti tööõigusega. Ülesütlemisest etteteatamisel lähtutakse töösuhte kestvuse pikkusest:

⁵⁵ TLS seletuskiri (viide 2), lk 75.

⁵⁶ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, lk 47. Arvutivõrgus: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf, 17.03.2012

⁵⁷ EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. (viide 13), peatükk 6, osa 2.

- 1) 14 päeva, kui töösuhe on kestnud kuni üks aasta;
- 2) 1 kuu kui töösuhe on kestnud 1-4 aastat;
- 3) 2 kuud, kui töösuhe on kestnud 4-8 aastat;
- 4) 4 kuud, kui töösuhe on kestnud 9-12 aastat;
- 5) 6 kuud, kui töösuhe on kestnud üle 12 aasta.⁵⁸

Määravaks teguriks on töösuhete katkematu pikkus. Töösuhete katkematu pikkus võib endas sisaldada järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid. Töölt eemal viibimine sellistel põhjustel nagu palgata puhkus, rasedus- ja lapsehoolduspuhkus, sõjaväe teenistus või õpingud ei katkesta töösuhete kestvust. Selliste töölt puudumiste perioodid arvestatakse töösuhete pikkuse sisse v.a. juhul, kui see on välistatud kollektiivlepinguga.⁵⁹ Lisaks varajasele etteteatamisele on tööandjal kohustus võimalikult varakult töötajale selgitada neid põhjuseid, miks temaga tööleping lõpetatakse.⁶⁰

Etteteatamistähtaegade juures on erandiks just minimaalse etteteatamise ülempiir. Eesti TLS § 97 järgi on minimaalseks etteteatamiseks ülempiir 90 päeva, Soome töölepingu seaduse järgi on selleks 6 kuud. Soomes pikaajaliselt ühes ettevõttes töötanud töötajal on tunduvalt kauem aega otsida omaale uus töökoht, kui Eestis sama kaua ühe ettevõtja juures hõivatud olnud töötajal.

Etteteatamisaja jooksul jätkub töösuhe tavapärasel viisil, v.a juhul, kui pooled lepivad kokku teisiti. See tähendab, et kõik töölepingust tulenevad kohustused kuuluvad täitmisele. Tööandja võib töötaja vabastada töötegemisest kohe pärast ülesütlemisteate esitamist kuni ülesütlemise jõustumiseni, siiski on töötaja õigustatud saama selle aja eest palka.⁶¹ Tööandja, kes lõpetab töölepingu ilma ülesütlemistähtaegadest kinnipidamata kohustatud selle töötajale hüvitama täispalga maksmisega perioodi eest, mis on võrdne etteteatamiseks ettenähtud ajaga. Kui etteteatamise tähtaegadest on ainult osaliselt kinni

⁵⁸ EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. (viide 13), peatükk 6 osa 3.

⁵⁹ M. Äimäla (viide 12), lk 145.

⁶⁰ EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. (viide 13), peatükk 9 osa 3.

⁶¹ M. Äimäla (viide 12), lk 144.

peetud, siis on ka tööandja vastutus piiratud. Sellisel juhul peab tööandja tasuma hüvitist ainult selle osa eest, mil ta ei pidanud kinni etteteatamistähtaegadest.⁶² Näiteks kui töösuhe on kestnud 7 aastat ning tööandja teatab töölepingu lõpetamisest ette ainult üks kuu, siis on tal kohustus teise kuu eest maksta hüvitist, kuna seaduse järgi on etteteatamise periood 2 kuud. Sama põhimõte kehtib ka Eesti tööõiguses. Juhul kui tööandja seaduses toodud tähtaegadest kinni ei pea, siis peab ta selle töötajale rahas hüvitama.

TKS artikkel 11 kohaselt on minimaalne töölepingu ülesütlemisest etteteatamise aeg üks kuu. Ülesütlemistähtaegade määramisel on lähtutud töösuhte pikkusest alljärgnevalt:

- 1) üks kuu, kui töösuhe on kestnud alla 1 aasta;
- 2) kaks kuud, kui töösuhe on kestnud 2-4 aastat;
- 3) kolm kuud, kui töösuhe on kestnud 4-6 aastat;
- 4) neli kuud, kui töösuhe on kestnud 6-8 aastat;
- 5) viis kuud, kui töösuhe on kestnud 8-10 aastat;
- 6) kuus kuud, kui töösuhe on kestnud üle 10 aasta.

Sarnaselt Soome töölepingu regulatsioonile lähtub ka Rootsi regulatsioon töösuhte kogu pikkusest ühe tööandja juures. Etteteatamisregulatsioon Soome ja Rootsi tööõiguses pakub pikaajalistele töötajatele suuremat kaitset kui Eesti tööõiguse regulatsioon. Samas on Eesti regulatsioon paindlikum kui Põhjamaade oma. Lähtuvalt majandussituatsioonist saab tööandja väiksema etteteatamisajaga lõpetada töölepingud isegi pikaajaliste töötajatega. Töötaja kaitse seisukohalt on Rootsi ja Soome regulatsioon töötajale soodsam, eelkõige pika tööstaaziga töötajatele.

⁶² EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. (viide 13), peatükk 6 osa 4.

2.2. Vaba aja andmise kohustus

Tööandja kohustus järgida etteteatamistähtaegu töölepingu erakorralisel ülesütlemisel on tingitud vajadusest anda töötajale aega uue töökoha otsimiseks. Selline vaba aja andmise kohustus ei näe otseselt ette, et tööandja peaks maksma töötajale antava vaba aja eest keskmist palka.⁶³ TLS § 99 sätestab, et juhul kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, siis annab ta töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks.

Antud regulatsiooni juures tekitab tööandja ja töötaja vahel pingeid liiga üldine regulatsioon. Seadus ei määratle vaba aja mõistliku ulatust, see jääb igal konkreetsel juhul tõlgendamise küsimuseks. Periood, mis on tööandja mõistes mõistlik vaba aja saamiseks, ei pruugi olla mõistlik töötaja seisukohast. Heino Siigur on arvamisel, et antava vaba aja ulatus määratakse kindlaks poolte kokkuleppel. Arvestades töölepingu olemust on loogiline, et vaba aeg uue töökoha otsimiseks määratakse igal konkreetsel juhul kindlaks poolte kokkuleppel, arvestades nii töötaja kui ka tööandja huve. Töötajal on õigus saada sellist vaba aega etteteatamistähtaja jooksul korduvalt. Uue töö otsimiseks antav vaba aeg võib olla sätestatud ka ettevõtte sisese õigusaktiga. Kui tööandja ei anna vaba aega, siis võib töötaja seda nõuda individuaalse töövaidluse lahendamise korras ning selle mitteandmisega talle tekitatud kahju hüvitamist. Uue töö otsimiseks antava vaba aja jooksul töötaja ei tee tööandjale tööd, sellepärast ei näe § 99 ette ka selle aja eest keskmise töötasu säilitamist.⁶⁴

Töö autor on arvamisel, et vaba aja andmisel peaks töötajale säilitama selle aja eest keskmise töötasu. Seadus näeb töötajale küll ette õiguse vaba aega saada uue töökoha otsimiseks, kuid praktikas seda märkimisväärselt ei rakendata. Töötajad ei kasuta oma õigust vabale ajale, kuna see toob kaasa rahalise kahju, perekonna sissetulekud selle aja võrra vähenevad. Olenevalt töötasu suuruselt ning töötaja rahalisest olukorrast võib

⁶³ H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 70.

⁶⁴ Töölepingu seadus. Komm vln (viide 23), § 99, komm 1-4.

selline kaotus olla liiga suur. Vaba aja andmise kohustuse eesmärk on võimaldada töötajal aktiivselt otsida tööd enne töölepingu lõpetamist. Antud juhul ei täida see seadusesäte oma eesmärki, kuna tegemist on suuremas osa faktilise kaitsega, mida praktikas väga palju ei kasutata.

Tööandja saab lähtuda töötajale vaba aja andmisel eelkõige ettevõtte takistusteta tööprotsessi korraldamise vajadustest. Samas peaks ta lähtuvalt hea usu põhimõttest ja lojaalsuskohustusest püüdma arvesse võtta ka töötaja põhjendatud huvi vaba aja saamiseks. Vältimaks vaidlusi vaba aja kasutamise kohta, võiks tööandja kehtestada ettevõtte töökorralduse reeglites vaba aja andmise korra ja nimetada olukorrad, millal tööandja ei ole kohustatud töötajale vaba aega andma ning juhud, kus töötajal on kindlasti õigus vaba aega nõuda. Samuti võiks tööandja ülesütlemisavalduse üleandmisel sõlmida töötajaga kokkuleppe, millises ulatuses ja mis korras töötajale töö otsimiseks vaba aega antakse.⁶⁵ Selline vaba aja kohustuse reguleerimine töökorra eeskirjades vähendab arusaamatusi, mis on seotud vaba aja andmise kohustusega. Sellega hoiaks ära ka üleliigsete pingete tekkimise töötaja ja tööandja vahel, kuna koondamise olukord on niigi ebameeldiv mõlemale poolele.

Euroopa tasandil on vaba aja andmise kohustus on reguleeritud ILO soovitus nr 166⁶⁶. ILO soovituse artikkel 16 kohaselt peaks töötajal olema võimalus saada mõistlikus ulatuses vaba aega uue töökoha otsimiseks. Vaba aja andmisel tuleb säilitada töötasu. Vaba aega antakse mõlemale poolele sobival ajal.

Eesti tööõiguses sätestatud vaba aja andmise regulatsioon ei ole kooskõlas Euroopa rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetega. Rahvusvahelisel tasandil on toodud välja kohustus tagada töötajale vaba aja andmise ajal palga säilimine. Töö autori hinnangul on palga küsimus antud regulatsiooni juures töötaja kaitse seisukohast kõige tähtsam. Kui

⁶⁵ H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 70-71.

⁶⁶ ILO Termination of Employment Recommendation, 1982. ILO soovitus R 166. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>, 16.04.2012.

töötajale selle aja jooksul palga säilimist ei tagata, siis ei täida antud regulatsioon oma eesmärgi ning töötaja kaitse seisukohalt on vaba aja andmise regulatsioon vähetähtsa osakaaluga.

Soome ja Rootsi tööõiguses on samuti reguleeritud tööandja vaba aja andmise kohustus. Võrreldes Eesti ja Rootsi õiguses on Soome õiguses vaba aja andmise kohustus reguleeritud tunduvalt täpsemalt. Rootsi TKS-i⁶⁷ kohaselt on töötajal õigus mõistlikus ulatuses töölt puududa tööbüroo külastamiseks või muul viisil töö otsimiseks. Soome TSL-i kohasel on vaba aja saamise õigus proportsionaalne etteteatamise tähtajaga. Soome töölepingu seadus sätestab, kui töötaja ja tööandja ei ole vastupidises kokkuleppinud, siis pärast seda, kui tööandja on töölepingu koondamise tõttu lõpetamisest etteteatanud, on töötajal õigus saada täismahus palka selleks, et etteteatamistähtaja jooksul osaleda tööhõiveprogrammi koostamisel, tööturukoolitustel, praktiliste oskuste koolitustel ja vastavalt sellele töökohal õppimistel, oma või ametivõimude initsiatiivil tööotsimises ja töövestlustel. Töölt puudumise ajad on reguleeritud vastavalt etteteatamisaja pikkusele:

- 1) kuni 5 tööpäeva, kui ette teatatakse kuni 1 kuu;
- 2) kuni 10 tööpäeva, kui ette teatatakse kuni 4 kuud;
- 3) kuni 20 tööpäeva, kui ette teatatakse üle 4 kuu.

Enne töölt vaba aja võtmist peab töötaja teavitama sellest ja selle alustest tööandjat võimalikult vara ja kui võimalik, tööandja palvel, esitab iga puudumise kohta tõepärase põhjenduse. Töölt vaba aja võtmine ei tohi tekitada tööandjale olulisi ebamugavusi.⁶⁸ Sellist töötaja kohustust tööandjale esitada tõendeid vaba aja kasutamise vajalikkuse kohta Eesti ja Rootsi õigus ei sätesta. Arvestades asjaolu, et sätestatud on kohustus anda mõistlikus ulatuses vaba aega, siis on selline põhjenduste ja tõendite esitamine igati asjakohane selleks, et jõuda selgusele, mida konkreetses olukorras tähendab mõistlikus ulatuses vaba aja andmine ning tagada, et töötajale antud vaba aega kasutatakse

⁶⁷ Employment Protection Act (viide 29).

⁶⁸ EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. (viide 13), peatükk 7, osa 12.

eesmärgipäraselt. Soome ja Rootsi regulatsioon oma olemuselt töötajale soodsam kui Eesti oma. Palga säilitamine vaba aja perioodiks võimaldab töötajal aktiivselt uut tööd leida muretsemata, et see võiks mõjutada leibkonna majanduslikku olukorda ja toimetulekut. Eesti regulatsioon on küll paindlikum võimaldades iga konkreetse olukorra puhul kaaluda vaba aja andmise pikkust, kuid tegelikkuses toetab vähem paindliku tööõiguse eesmärki ning töötaja sujuvat liikumist ühelt töökohalt teisele. Eesti TLS-i tuleks Soome ja Rootsi tööõiguse eeskujul üle võtta tööandja kohustus säilitada töötaja keskmine palk ajal, mil töötaja kasutab talle antud vaba aega ning seeläbi kooskõlla viia rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetega.

Autor teeb ettepaneku täiendada töölepingu seadus § 99 alljärgnevalt: Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, annab ta töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks. *Tööandja peab vaba aja kasutamisel maksma töötajale keskmist töötasu.*

2.3 Hüvitise maksmine

TLS alusel makstavaid hüvitisi ei käsitleta enam sissetuleku säilitamise allikana, mis tagab isikule võimaluse töötuse perioodil toimetulemiseks. Selline eesmärk oli nimetatud hüvitistel ajal, kui võeti vastu esimene TLS, kuna siis puudus töötuskindlustus süsteem, mis oleks taganud töötajatele sissetuleku töötuse perioodiga toimetulemiseks. Töötuskindlustussüsteemi rakendamisel on seadusliku ülesütlemisega töötajatele makstavad hüvitised pigem tööandja moraalne hüvitus töösuhte lõppemise korral.⁶⁹ Siiski ei saa alahinnata hüvitise tähtsust töötajale töölepingu lõpetamisega kaasnevate negatiivsete tagajärgede vähendajana.

TLS § 100 lg 1 järgi on tööandjal kohustus töölepingu ülesütlemise korral maksta töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Hüvitist ühe kuu keskmise

⁶⁹ Uus töölepingu seadus. Kommenteerinud Raili Karjane. Tallinn: Tenteam, 2009, lk 261

töötasu ulatuses maksab tööandja töötajale sõltumata sellest, kui kaua oli töötajaga töösuhe kestnud. Seega nii töötajad, kes on töötanud alla ühe aasta, kui ka töötajad, kes on töötanud üle 10 aasta, saavad hüvitist ühes määras. Tööandja makstav ühe kuu keskmine töötasu arvutatakse vastavalt valitsuse kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimustele ja korrale.⁷⁰

TLS § 100 lg 2 järgi on koondamise korral töötajal õigus saada kindlustushüvitist töötuskindlustuse seaduses (TKindLS)⁷¹ ettenähtud tingimustel ja korras. TKindLS § 14¹ järgi on koondamise korral töötuskindlustushüvitist õigus saada töötajal, kelle töösuhe selle tööandjaga on kestnud vähemalt viis aastat ja kelle tööleping on üles öeldud koondamise tõttu. TKindLS § 14³ lg 1 järgi peab kindlustushüvitise taotlemiseks koondamise korral tööandja esitama töötukassale vormikohase avalduse viie kalendripäeva jooksul töösuhte lõppemisest arvates.

Täiendava koondamishüvitise suurus sõltub töötaja tööstaažist vastava tööandja juures.⁷² TKindLS § 14² lg 1 järgi makstakse kindlustushüvitist koondamise korral töötajatele, kelle töösuhe selle tööandja juures on kestnud:

- 1) viis kuni kümme aastat – ühe kuu keskmise töötasu või palga ulatuses;
- 2) üle kümne aasta – kahe kuu keskmise töötasu või palga ulatuses.

TKindLS § 14² lg 2 järgi arvutatakse hüvitise suurus töötaja üheksa kuu keskmisest ühe kalendripäeva töötasust või palgast töötuskindlustuse andmekogu andmete alusel. Töötaja keskmine ühe kalendripäeva töötasu või palk leitakse viimasele kolmele töötamise kuule eelnenud üheksal töötamise kuul selle tööandja poolt töötajale makstud tasude summa jagamisel arvuga 270. Seejuures ei võeta arvutamisel arvesse hüvitist, mille on töötajale maksnud tööandja töölepingu lõpetamise eest, ega ebaseaduslikul ülesütlemisel seadusega ettenähtud hüvitist, ega lõpparve kinnipidamisel seadusega ettenähtud palgalt,

⁷⁰ H. Raidve, M. Rask (viide 9), lk 72.

⁷¹ Töötuskindlustuse seadus. 13.06.2001 - [RT I 2001, 59, 359](#); [RT I, 23.12.2011, 2](#).

⁷² M. Piiraja (viide 44), lk 111.

ega sotsiaalmaksuga mittemaksustavatelt summadelt. Töötaja, kellele on viimasele kolmele töötamise kuule eelnenud perioodil makstud töötasu lühemal kui üheksakuulisel perioodil, võetakse aluseks tegelikult makstud tasude summa, mis jagatakse töötatud kuude arvu ja 30 korrutisega. Töötamise kuudena võetakse arvesse kuud, mil töötuskindlustuse andmekogu andmete kohaselt on töötajale või avalikule teenistujale välja makstud tasusid.

TLS § 100 lg-st 5 tulenevalt on töötajal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel juhul kui tööandja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud. Etteteatamisaeg on mõeldud töötajale uue töö otsimiseks, tööandja peab hüvitama töötajale etteteatamistähtaja mitte järgimisest tulenevad negatiivsed tagajärjed.

Tööandja maksejõuetuse korral on hüvitise maksmine reguleeritud erinevalt võrreldes teiste koondamise alustega. Tööandja maksejõuetuse korral ei ole tööandja ise suuteline oma kohustusi täitma. TKindlS § 20 järgi hüvitatakse tööandja maksejõuetuse korral töötajale järgmised tasud:

- 1) enne tööandja maksejõuetuks tunnistamist saamata jäänud töötasu;
- 2) enne tööandja maksejõuetuks tunnistamist saamata jäänud puhkusetasu;
- 3) enne või pärast tööandja maksejõuetuks tunnistamist töölepingu ülesütlemisel saamata jäänud hüvitised, mis on ette nähtud töölepingu seaduses;

Eelnimetatud alusel makstakse TKindlS § 20 lg 3-5 järgi hüvitatakse töötajale maksimaalselt kolme kuu saamata jäänud töötasu, ühe kuu puhkusetasu ning kahe kuu ulatuses saamata jäänud muud töölepingu seadusest tulenevad hüvitised. Hüvitise suurus maksimaalselt ühe kuu kohta on Eesti keskmine brutopalk.

Kuna töötukassa makstaval hüvitisel on ülemmääraks 5 Eesti keskmist brutopalka, siis praktikas tekib probleem olukorras, kui töötaja nõuded on suuremad kui seaduses sätestatud hüvitise ülemmäär. Niisiis on töötajal võimalik tööandja pankroti või pankroti menetluse raugemise tõttu saada hüvitist maksimaalselt viie Eesti keskmise

brutokuupalga ulatuses tööandja maksejõuetuks tunnistamisele eelnenud kvartalis Statistikaameti avaldatud andmete alusel. Kui Eesti Töötukassa poolt makstav tööandja pankroti tõttu saamata jäänud palk, puhkusetasu ja töölepingu lõpetamise hüvitis on väiksem töötaja tegelikult nõudest, siis jääb töötaja pankrotistunud tööandja suhtes võlausaldajaks ning nõude rahuldamine sõltub pankrotimenetluse käigust. Töötaja saab nõuda saamata jäänud tasu pankrotiseaduses sätestatud nõuete rahuldamise järjekorras. Siiski peab töötaja arvestama, et sellisel juhul ei ole tegemist eesõigusega, mis rahuldatakse esimeses järjekorras – uue pankrotiseaduse vastuvõtmisel arvati töötajate töötasunõuded eesõigusnõuetest välja. Põhjuseks asjaolu, et tööandja pankroti korral on töötajatele ettenähtud hüvitis Eesti Töötukassa poolt – sõltuvalt töötaja poolt esitatud nõude suurusest, katab Töötukassa hüvitis selle osaliselt või täielikult.⁷³

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 2008/94/EÜ artikkel 3 järgi on liikmesriikidel kohustus võtta vajalikke meetmeid kindlustamaks, et garantiiasutused tagavad töölepingutest või töösuhtes tulenevate töötaja töötasuga seotud rahuldamata nõuete väljamaksmise kindlaksmääratud kuupäevale eelnenud ajavahemiku eest. Direktiivi artikkel 4 järgi on liikmesriikidel õigus piirata garantiiasutuste vastutust ning seada vastutuse ülemmäära töötaja rahuldamata nõuete suhtes selleks, et vältida summade väljamaksmist, mis ületavad direktiivi sotsiaalsed eesmärgid. Tulenevalt artikli 5 punktist c ei sõltu garantiiasutuste vastutus sellest, kas tööandja poolne rahastamiskogemus on täidetud või mitte. Direktiivi mõttes Eestis garantiiasutuseks on Töötukassa.

ILO soovitus R166 punkti 18 kohaselt peaks olema töötajal, kellega on tööleping ülesõeldud õigus koondamishüvitisele või muule hüvitisele lähtuvalt tööstaažist ja töötasu suurusest või töötukindlustuse hüvitistele. TLS tagab töötajale Euroopa rahvusvaheliste normidega nõutud kaitse hüvitiste maksmise näol. Hüvitise suurused on reguleeritud siseriiklike aktidega, Euroopa rahvusvaheliste normidega sätestatakse töötaja kaitse üldnõuded ning minimaalne kaitse, mis peab olema töötajale tagatud. Tööandja kohustus on maksta ühe kuutasu ulatuses hüvitist, Töötukassa maksab ühe kuni kahe kuutasu ulatuses hüvitist juurde vastavalt töötaja töösuhte pikkusele.

⁷³ M. Piiraja (viide 44), lk 107-110.

Eesti hüvitise maksmise regulatsioon tööandja maksejõuetuse korral on kooskõlas Euroopa rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetega. Töötuskindlustuse seadusega on tagatud töötajate nõuetele Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivis nõutud miinimum kaitse ning täidetud sotsiaalharta artiklist 25 tulenevad nõuded.

Erinevalt Eesti tööõigusest Rootsi ja Soome tööõiguses koondamishüvitisi seaduses ei eksisteeri. Rootsis võib hüvitise maksmise reegleid leida kollektiivlepingutest, mille peamine eesmärk on tagada töötaja tööhõive avatud tööturul.⁷⁴ Soomes põhinevad koondamishüvitise maksmise reeglid traditsioonil ehk taval.⁷⁵

2.4 Töötajate valimine

Töölepingu seadus ei sätesta kriteeriume, mille alusel võrrelda koondatavate ringi kuuluvaid töötajaid omavahel. Töötajate selekteerimine on jäetud tööandja otsustada.⁷⁶ TLS § 89 lg 4 kehtestab nõude, et tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet. Ühtegi töötajat ei või eelistada subjektiivsetel alustel. Erandiks võrdse kohtlemise printsiibile on TLS § 89 lg 5, mille kohaselt on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolme aastast last.

Euroopa Tööõiguse Võrgustik (*European Labour Law Network* - ELLN) on 2011. aastal koostatud raportis toonud välja kaks Euroopa riikide tööõiguses kasutusel olevat võimalust koondatavate ringi kindlaks määramiseks. Esiteks, jätta tööandja valida töötajad, kellega töölepingud üles öelda. Teiseks, seaduses on toodud kriteeriumid, kelle taotluse alusel määratakse kindlaks koondatavate ring. Viimase valikuvõimalusena

⁷⁴ European Labour Law Network. Thematic Report 2011: Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection, lk 77-78. Arvutivõrgus: http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/size_1/index.html, 15.04.2012.

⁷⁵ *Ibid.* Lk 79

⁷⁶ Raidve, H., Rask, M., Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Äripäev 2010, lk 60.

võetakse arvesse sotsiaalseid ja muid kriteeriume.⁷⁷ Lahendust, kus koondatavate ringi määratlemine on jäetud tööandja otsustada kasutab lisaks Eestile suurem osa Euroopa Liidu liikmesriikidest.

Seadusandja peab mõistlikuks, et koondatavate ringi kindlaks määramisel võetakse ennekõike aluseks ettevõtte vastav üksus, sarnane ülesannete ring või töötajate kategooria. Seega peab olema tegemist võrreldavate töötajatega. Koondatavate ringi kindlaks määramisel ei pea lähtuma kogu ettevõttest tervikuna. Silmas tuleb pidada, et lähtuda ei saa ainult ametinimetusest, vaid just eelkõige töötaja poolt täidetavatest tööülesannetest. Kuna seadusega ei ole kindlaks määratud töötajate selekteerimise reegleid koondamise korral, siis võivad tööandjad koondamise reeglid ise kindlaks määrata iga koondamise juhtumi puhul eraldi või sätestada need üldiselt töökorralduse reeglites või kollektiivlepingus.⁷⁸ Kui koondatavate ring määramise kriteeriumid on kirja pandud töökorralduse reeglitesse, siis saavad töötajad juba enne koondamissituatsiooni tekkimist nendega tutvuda. Kui need on avalikult kättesaadavad, siis töötajale koondatavate valik arusaadavam ning tekib kollektiivis vähem pingeid. Reeglite kirja panemine teeb töötajate valiku protsessi läbipaistvamaks ning töötajatele arusaadavaks, et tööandja ei lähtu valikut tehes subjektiivsest suvaotsusest ning ei diskrimineeri töötajaid.

Riigikohus on oma otsuses 3-2-1-152-11 öelnud, et ekslik on seisukoht, et töölejätmisel peab tööandja eelistama töötajaid, kes on täitnud paremini tööülesandeid, kel on suuremad erialateadmised, oskused ja vilumus ning kes on teadmisi ja oskusi tulemuslikumalt kasutanud. Erinevalt enne 1. juulit 2009 kehtinud TLS-st ei näe praegu kehtiva TLS § 89 ette, et koondamise korral tuleb eelistada töötajaid, kellel on paremad tööalased näitajad, ning et võrdsete tööalaste näitajate korral eelistatakse töötajaid, kel on kutsehaigus või töövigastus või pikem tööstaaž või kellel on ülalpeetavaid või kes õpivad eriharidust andvas õppeasutuses. Alates 1. juulist 2009 kehtiv TLS § 89 ei sätesta töötajate võrdlemise kriteeriume. TLS § 89 lg 5 annab tööandjale võimaluse lähtuda töötajate valikul lisaks töötaja tööoskustele ka muudest asjaoludest, sh suhtlemisoskusest

⁷⁷ ELLN 2011.a raport (viide 74), lk 71.

⁷⁸ TLS praktikas (viide 76), lk 60.

ja isikuomadustest.⁷⁹ Tööandja ei ole töötajate valikul seotud seadusest tulenevate reeglitega, töötaja saab lähtuda nendest omadustest, mis on vajalikud ning mida väärtustatakse konkreetselt tema ettevõttes.

TLS § 89 lg 5 on täiendatud klausliga, mille kohaselt koondamise korral on töölejäämise eelisõigus lisaks töötajate esindajale ka töötajal, kes kasvatab alla 3-aastast last. Alla 3-aastast kasvatavale isikule on koondamisel tagatud samaväärne kaitse kui töötajate esindajale. Kui tööandjal tekib vajadus koondada ja ta on teinud kindlaks koondatavad, kelle hulgas on alla 3-aastast last kasvatavaid töötajaid, peab tööandja koondatavate töötajate hulgast jätma eelisjärjekorras kõrvale väikelast kasvatavad vanemad. Koondatavate hulga kindlaks tegemiseks ei pea tööandja võtma aluseks kõiki oma ettevõtteid, samuti võib olla liiast tervest ettevõttest lähtuda. Koondatavate ringi määratlemisel võetakse ennekõike aluseks ettevõtte asjakohane üksus, sarnane tööülesannete ring ja/või töötajate kategooria. Teisiti öeldes, tegemist peab olema n-ö võrreldavate töötajatega.⁸⁰

Tööle jäämise eelisõigus ei tähenda, et töötajate esindajat ja alla kolmeaastast last kasvatavat töötajat ei või üldse koondada. Juhul kui tööle jäämise eelisõigusega töötaja on ettevõttes ainuke teatud ülesandeid täitev töötaja ja töö nende tööülesannete täitmise osas lõpeb, siis ei ole teda võimalik teiste töötajatega võrrelda. Seetõttu ei saa kohaldada ka tööle jäämise eelisõigust. Töötajate esindaja koondamisel sellisel juhul tuleb jälgida TLS § 94 nõudeid. Samuti, kui selgub, et kõik koondatavate ringi kuuluvad töötajad kasvatavad alla kolmeaastast last, tulebki võrrelda omavahel tööle jäämise eelisõigust omavaid töötajaid.⁸¹

Sotsiaalministeerium on andnud seisukoha, et tööle jäämise eelisõigust koondatavate ringi kindlaksmääramisel tuleb arvesse võtta ülesütlemisavalduse kättesaamise seisuga.

⁷⁹ RKTkm 3-2-1-152-11 (viide 16)

⁸⁰ Sotsiaalministeerium. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Koostajad Treier, T. jt. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf, 15.03.2012.

⁸¹ TLS praktikas (viide 76), lk 61.

Seega, kui pärast töölepingu ülesütleamiseavalduse kättesaamist sünnib töötajal laps, siis ei ole tal enam tööle jäämise eelisõigust.⁸² Töö autori arvates ei saa sellist lähenemist õigeks pidada, kuna sätte eesmärk on pakkuda täiendavat kaitset väikelast kasvatavatele töötajatele ning läbi selle väärtustada pereloomist. Oluline on tagada jätkusuutlik riik, Sotsiaalministeeriumi antud seisukoht seda ei taga.

ILO soovitus R166 punkti 23 kohaselt tuleb töötajate valiku kriteeriumid panna eelnevalt paika, need peavad lähtuma nii ettevõtte kui ka töötaja huvidest.

ELLN raporti kohaselt on Soome erinevalt Eestist üks väheseid riike, kus seaduse kohaselt on jäetud tööandjale lai valikuvabadus otsustada koondatavate ringi määramisel, kuid tööandjate otsustusruumi on tugevalt piiratud asjakohaste kollektiivlepingutega. Üleriigilised tegevusala tasandil sõlmitud lepingud sisaldavad sätteid, mille alusel valida, milliseid töötajaid koondada. Soome õiguses peamine printsiip, mida kasutatakse on „last-in-first-out“, mis on tihti pehmendatud tööandja õigusega säilitada iseäranis olulisi töötajaid. Mõningatel juhtumitel on tööandja kollektiivlepingu alusel kohustatud arvesse võtma ka töötajate sotsiaalset staatust.⁸³

Rootsi on üks väheseid riike, kus koondatavate ring määratakse töötajate tööstaaži alusel. Rootsis kohustuslikud staazikuse reeglid annavad mõista, et töötajate valik tuleb teha kooskõlas iga töötaja tööstaažiga konkreetse tööandja juures. Kui töötajaga on tööleping lõpetatud, siis tal on eelisõigus uue töökoha saamiseks. Töötajatele uue tööpakkumisel arvestatakse „last-in-first-out“ põhimõtet. Tööstaaži pikkusest lähtuvad reeglid on poolkohustuslikud. Tööandja ja ametiühing võivad nendest reeglitest kõrvale kalduda koondatavate ringi määramisel. Siiski tuleb arvestada, et koondatavate nimekiri ei tohi olla diskrimineeriv ega solvav.⁸⁴ Tööstaaži pikkusest lähtuv põhimõte kehtib nii väikeste kui suurte ettevõtete kohta. Siiski on tehtud väikestele ettevõtetele erand sellest põhimõttest, et kaitsta vajalikke oskustega töötajatega töösuhte säilimist. Selle erandi

⁸² TLS praktikas (viide 76), lk 61.

⁸³ ELLN 2011.a raport (viide 74), lk 71-72

⁸⁴ *Ibid.*

kohaselt võib koondatavate valimise protseduurist väljaarvata maksimaalselt kaks töötajat, kes on ettevõttele erilise tähtsusega.⁸⁵ Sellist erandit saab pidada igati põhjendatuks, kuna oleks ebamõistlik, kui ettevõtte oleks sunnitud koondama edasise tegevuse jätkamiseks väga olulise töötaja puhtalt seetõttu, et ta pole piisavalt kaua olnud vastava ettevõttega töösuhtes. Väikeste ettevõtete puhul põhjustab selline olukord kõige rohkem ebaseaduslikke tagajärgi, kuna neil on piiratud vahendid töötajate palkamiseks.

Rootsi õiguskorra kohaselt tuleb koondatavate nimekirja koostamisel pöörata tähelepanu järgmistele asjaoludele:

1. töösuhte kestvuse pikkus
2. töötaja vanus
3. kas töötajal, kes viiakse üle teisele tööle tulenevalt tööstaaži pikkusest, on piisav kvalifikatsioon vastava töö tegemiseks.⁸⁶

Rootsi töökohus on sedastanud, et koondamise olukorras võrreldakse esmalt töösuhte kestvust töötajatega. Eelise saavad need töötajad, kes on olnud kauem antud tööandja juures tööl. Koondatavate nimekirja satuvad töötajad, kellel on kõige lühem tööstaaž. Kui tekib olukord, kus on mitu töötajat, kes on sama pika staažiga, siis võrreldakse nende vanust, tööle jäämise eelis on vanematel töötajatel. Nendest reeglitest võib ette tulla erandeid, eriti kui töötajat tahetakse üle viia teisele tööle ja töötajal ei ole piisavat erialast kvalifikatsiooni vastava töö tegemiseks. Kui kollektiivlepinguga on kokkulepitud tingimustes, mis on vastuolus hea kaubanduse tavadega või muul viisil ebasobivad, siis neil puudub seaduslik jõud.⁸⁷

⁸⁵ R. Ekslund, T. Sigeman, L. Carlson (viide 27), lk 43.

⁸⁶ *Ibid.* lk 286.

⁸⁷ *Ibid.* lk 289.

3. Töötaja kaitse erijuhud

3.1. Rase või väikest last kasvatav isik

Töölepingu seaduse kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda koondamise tõttu rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Eeltoodud keeld on sätestatud TLS § 93 lg 1. Töölepingu ülesütlemise keeld ei kehti tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb või pankrotimenetluse lõpetamisel pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. Eeltoodud juhtudel keeld ei kehti, kuna ei säili ühtegi töökohta ning koondamise keeld ei täidaks oma eesmärki. Raseda või väikest last kasvatava isikuga töölepingu üles ütleamise keeld ei ole absoluutne keeld, vaid oleneb konkreetsest koondamissituatsioonist.

TLS § 89 lg 5 järgi on töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, väljaarvatud tööandja likvideerimise või pankroti korral, tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolme aastast last. Antud sättega luuakse eelis teatud töötajate gruppide, mis siiski ei taga täielikult töökoha säilimist.

Eeltoodud juhtudel ei jää alles ühtegi töökohta, millel töötaja saaks töötamist jätkata ning töötaja koondamise välistamine ei anna mingit täiendavat kaitset. Erisusena seni kehtinud õigusest peab TLS oluliseks tagada kaitse eelkõige töötajale, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Kaitse tekkimiseks ei piisa enam üksnes asjaolust, et töötaja kasvatab alla 3-aastast last. Nii võib tööandja koondada küll töölkäiva alla 3-aastast last kasvatava isiku, kuid lapsehooldus- või lapsendaja puhkusel olevat töötajat koondada ei tohi. Lapsehoolduspuhkust on vanemal õigus kasutada igal ajal ja kuni lapse 3-aastaseks saamiseni.⁸⁸

Töölepingu seaduse seletuskirja kohaselt ei taga töölepingu lõpetamise keeld töötajale sisulist kaitset töölepingu lõpetamise vastu. Tegemist on formaalse kaitsega, kuna säte ei

⁸⁸ Selgitused töölepingu seaduse juurde (viide 80), lk 83-84.

keela töölepingu lõpetamist ja sellest etteteatamist, mistõttu lükkub edasi üksnes töölepingu lõppemise aeg. Praktikas lõpetataksegi sellisel juhul tööleping koheselt pärast loetletud asjaolude äralangemist. Kehtiva regulatsiooni eesmärgiks on üksnes kõrvaldada vaidlustamist takistavad tegurid.⁸⁹ Samas Sotsiaalministeeriumi selgituste kohaselt TLS § 93 lg 1 sätestatud ülesütlemise keeld kehtib nii töölepingu ülesütlemise avalduse andmisel kui ka töölepingu lõppemise seisuga. Seega, kui töötaja on pärast ülesütlemiseavalduse kättesaamist läinud uuesti lapsehoolduspuhkusele ja viibib lapsehoolduspuhkusel töölepingu lõpetamise päeval, on temaga töösuhte ülesütlemine tühine. Seega saab tööandja koondada lapsehoolduspuhkuse katkestanud töötaja vaid etteteatamistähtaega järgimata n-ö päeva pealt, kui ta tahab kindel olla, et ülesütlemine ei muutu tühiseks.⁹⁰

Lapsehoolduspuhkusel viibivale töötajale lepingu ülesütlemise teate esitamise lubatavuse kohta on käibel kaks alternatiivset arvamust. Sotsiaalharta kohaselt ei ole ülesütlemine lubatud, kui etteteatamistähtaeg lõppeb enne rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu. Töövaidluskomisjoni arvamuse kohaselt, mis on kooskõlas sotsiaalharta, on lubatud lapsehoolduspuhkusel viibivale töötajale töölepingu ülesütlemisavaldust esitada, kuid Sotsiaalministeerium selle arvamusega ei nõustu, kuna see on vastuolus Euroopa Kohtu tõlgendusega Euroopa Nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ⁹¹ kohta. EL õigusaktide rakendamise üldpõhimõtete kohaselt direktiivi ja siseriikliku õiguse vastuolu korral tuleb lähtuda direktiivist.

TLS § 93 ülesütlemise keeld tähendab nii ülesütlemisavalduse andmise keeldu kui ka lepingu lõppemise keeldu. Töösuhte ülesütlemise mõistet direktiivis 92/85/EMÜ selgitab oma lahendis C-460/06⁹² Euroopa Kohus. Kohtuotsusest lähtuvalt ei saa liikmesriigid

⁸⁹ Seletuskiri töölepingu juurde (viide 2).

⁹⁰ TLS praktikas (viide 76), lk 78-79.

⁹¹ Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töotervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses). 19. oktoober 1992. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:ET:HTML>, 17. märts 2012.

⁹² EKo 11.10.2007, C-460/06, *Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*.

direktiivist tulenevat ülesütlemise mõistet oma õigusega muuta, mistõttu peab ülesütlemine direktiivi tähenduses olema liikmesriikides üheselt tõlgendatav. Lahend välistab seega olukorra, kus liikmesriik saab oma õigusnormidega vähendada direktiivist tuleneva kaitse ulatust ja regulatsiooni efektiivsust. Kohtu lahendist lähtuvalt hõlmab töölepingu ülesütlemise keeld lisaks töösuhte lõppemise keelule ka keeldu teha ettevalmistavaid samme töölepingu lõppemiseks, sealhulgas asendaja otsimine ja leidmine. Ülesütlemine direktiivi 92/85/EMÜ artikli 10 tähenduses on seega märksa laiem kui töösuhte lõppemine. Viidatud kohtulahend puudutab küll üksnes direktiivi 92/85/EMÜ, kuid on analoogia kohaldatav ka ülesütlemise keelu muudele juhtudele TLS § 93 tähenduses. TLS § 93 võtab üle nimetatud direktiividest tulenevad kohustused ning arvestab ka Euroopa Kohtu viidatud lahendiga.⁹³

TLS § 92 lg 1 p 1 järg ei tohi tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust. Juhul kui töötaja ütleb töölepingu üles töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolme aastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud eeltoodud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-s lubatud alusel. Rasedaga töölepingu lõpetamise puhul on tegemist nn pööratud tõendamiskoormisega. Tööandja kohustus on tõendada, et tal oli seaduslik alus töölepingu lõpetamiseks, kui ta seda ei tee, siis eeldatakse automaatselt, et ülesütlemise põhjuseks oli töötaja rasedus ning sellisel juhul on ülesütlemine tühine. Kuna rase töötaja on erikaitse all, siis on töötaja kaitse tugevdamiseks seaduses pööratud tõendamiskoormis, mille puhul peab tööandja rohkem pingutama töölepingu ülesütlemisel, kui tavatöötajaga. Juhul, kui tööandja suudab ära tõendada, et töölepingu lõpetamiseks oli seadusest tulenev põhjus olemas, siis on töölepingu lõpetamine õiguspärane.

Täiendava kaitse all on isik, kes kasutab lapsehoolduspuhkust, mitte isik, kellel on lapsehoolduspuhkuse õigus. Seega on tagatud kaitse vaid sellele vanemale, kes on lapsega kodus lapsehoolduspuhkusel. Kui vanem katkestab lapsehoolduspuhkuse ja naaseb tööle, siis kaotab ta seadusega ettenähtud ülesütlemiskaitse koondamise korral.

⁹³ Selgitused töölepingu seaduse juurde (viide 80), lk 94.

Küll aga on alla kolmeaastase lapse vanemal koondamise korral tööle jäämise eelisõigus.⁹⁴ Sama põhimõte on levinud erinevates riikides, väikelapsevanemad on erikaitse all siis, kui nad kasutavad vanemapuhkust või lapsehoolduspuhkust.⁹⁵

TLS § 93 lg 3 järgi kohaldatakse ülesütlemise keeldu üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava arsti või ämmaemanda tõendi. Praktikas on tööandjatele valmistanud probleeme asjaolu, et tööandja ei olnud teadlik töötaja rasedusest ja seetõttu on tekkinud asjatuid töövaidlusi.⁹⁶ Kui töötaja ei teata tööandjale oma eriseisundist, siis kaotab ta ülesütlemiskaitse. Töötajal lasub kohustus tõendada, et ta kuulub nende töötajate kategooria hulka, kes on erikaitse all koondamise situatsioonis. Tööandjale ei saa panna kohustust eeldada töötaja rasedust. Rasedusest teavitamine on töötaja enda huvides. Juhul kui töötaja ei soovi oma rasedusest tööandjat kohe alguses teavitada, siis koondamise puhul on võimalus seda teha ka pärast ülesütlemisavalduse kättesaamist.

Töölepingu ülesütlemine rasedaga on tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel, s.o asjaoludel, mis ei sõltu töötajast (nt haiglasolek, arest) ei ole teatanud tööandjale oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või hiljemalt 14 kalendripäeva jooksul pärast seda.⁹⁷ Kui töötaja tõendab, et olid olemas olulised ja temast sõltumatud põhjused, mis ei võimaldanud tal 14 kalendripäeva jooksul tööandjat oma rasedusest teavitada, siis on ülesütlemisavaldus tühine. Selliseks põhjuseks võib olla näiteks töötaja raske haigestumine, mis takistas tal tööandjat oma rasedusest teavitamast.⁹⁸ Juhul, kui töötaja ei

⁹⁴ TLS praktikas (viide 76), lk 78.

⁹⁵ Blanpain, R. European Labour Law. Eleventh revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 567.

⁹⁶ H. Raidve, M. Rask (viide 3), lk 63-64.

⁹⁷ Töölepingu seadus. Komm vln (viide 12), § 104, komm 2.

⁹⁸ H. Raidve, M. Rask (viide 3), lk 84.

suuda tõendada, et ta mõjuva põhjuse tõttu ei teatanud 14 päeva jooksul oma eriseisundist, siis on ülesütlemisavaldus ikkagi kehtiv, kuigi töötaja kuulub nende töötajate kategooriasse, kellel on õigus erikaitsele. Tööandja ei pea ise eeldama, et töötaja kuulub erikaitsega töötajate kategooriasse.

Rasedad või väikest last kasvatavad töötajad vajavad Euroopa Sotsiaalharta ja Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ kohaselt erikaitset. Eesti tööõiguse vastavusse viimiseks rahvusvaheliste nõuetega näeb TLS § 93 ette samuti täiendava kaitse rasedatele ja väikelast kasvatavatele töötajatele töölepingu ülesütlemisel.⁹⁹

Sotsiaalharta artikkel 8 sätestab töötavate naiste õiguse emaduse kaitsele. Riigi kohustus on tunnistada ebaseaduslikuks olukord, kui tööandja teatab naistöötajale töölepingu lõpetamisest pärast seda, kui saab teada töötaja rasedusest. Lisaks olukord, kui tööandja teavitab töösuhte lõppemisest enne rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu või kui etteteatamistähtaeg lõpeb nimetatud ajavahemiku kestel. Eeltoodust lähtuvalt võib öelda, et riik peab tagama naistöötajale erikaitse kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni.

Vastavalt sotsiaalharta lisale ei võeta vastavat artiklit absoluutse keeluna. Rasedat või väikest last kasvatavat isikuga on õigus tööleping lõpetada järgnevatel juhtudel:

- kui ettevõtte lõpetab tegevuse;
- kui töölepingus ettenähtud töötamise aeg on lõppenud.¹⁰⁰

Võrdse kohtlemise seaduse¹⁰¹ § 2 lg 2 punkt 2 kohaselt on muuhulgas keelatud isikuid diskrimineerida töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel. Võrdse kohtlemise seaduse § 9 lg 3 järgi ei peeta töösuhtes diskrimineerimiseks eeliste andmist rasedale, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu. Tegemist on töötajate gruppidega, kes on võrreldes teiste töötajatega ebakindlamas seisundis ning

⁹⁹ H. Raidve, M. Rask (viide 3), lk 62-63.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ Võrdse kohtlemise seadus. 11.12.2008 . - [RT I 2008, 56, 315](#); [RT I, 10.02.2012, 1](#).

kelle kaitsmine on oluline riigi aluspõhimõtete kohaselt. Antud säte on kooskõlas sotsiaalharta, mille artikkel 20 kohaselt ei peeta diskrimineerimiseks raseda kaitset ning sünnituseelset ja sünnitusjärgset perioodi käsitlevaid sätteid.

Nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ eesmärk on kaitsta rasedat töötajat. Direktiivi preambuli järgi rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine ei tohi asetada naisi tööturul ebasoodsasse olukorda ega töötada vastu meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevatele direktiividele. Vallandamisohu seoses nende olukorraga võib mõjuda kahjulikult rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele või vaimsele seisundile; tuleks sätestada niisuguse vallandamise keelamine. Töökorraldusmeetmed rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate tervise kaitsmiseks ei täida eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepinguga seotud õiguste säilimine, sealhulgas palga säilimine ja/või õigus piisavale toetusele. Lisaks sellele ei täida ka rasedus- ja sünnituspuhkust käsitlevad sätted eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepinguga seotud õiguste säilimine ja/või õigus piisavale toetusele;

Sama direktiivi artikli 10 järgi on keelatud raseda töötaja, hiljuti sünnitanud töötaja ning rinnaga toitva töötaja vallandamine. Liikmesriigid on kohustatud võtma vajalikke meetmeid, et keelata eelnimetatud töötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku. Kui töötajaga selles vahemikus ikkagi tööleping lõpetatakse, siis on tööandjal kohustus kirjalikult esitada tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud alus.

Rahvusvahelise tööõiguse põhimõtted üldjuhul ei keela töölepingu ülesütlemist teatud asjaolude esinemise ajal, vaid näevad ette töölepingu ülesütlemise keelu teatud põhjustel. Üksnes rasedus, äsja sünnitamine ja rinnaga toitmine on asjaolud, mille esinemise ajal ei ole lubatud töötaja töölepingut üles öelda.¹⁰² ILO konventsioon nr 158 artikli 5 punkti e

¹⁰² TLS seletuskiri (viide 2).

kohaselt ei ole rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimine õiguslikuks aluseks töölepingu lõpetamisel.

TLS-i regulatsioon on kooskõlas sotsiaalharta ja Euroopa Nõukogu direktiividega. Nõutud kaitse tagab rasedale või rasedus- ja sünnituspuhkusel olevale töötajatele TLS § 93. TLS pakub laiemat kaitset, kui Euroopa sotsiaalharta ette nähtud, TLS § 93 regulatsioonist tulenev ülesütlemiskeeld kohaldub lisaks rasedale ning rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivale töötajale ka lapsehoolduspuhkusel olevale töötajale. TLS-i regulatsioon tagab riskigrupi kuuluvatele töötajatele töökoha säilimise kuni tööle naasmiseni, erandiks on tööandja pankrot, kuna siis ei säili ühtegi töökohta. Regulatsiooni eesmärk on tagada rasedale või rasedus- ja sünnituspuhkusel olevale naistöötajale võimaluse keskenduda tema elus toimuvatele muudatustele, mis kaasnevad lapse sünniga, ilma et peaks muretsema, et töölt eemalviibimine tooks kaasa töökaotuse.

Soome tööõiguses on tööandjal keelatud töötajaga tööleping lõpetada raseduse või lapsepuhkusel viibimise tõttu. Kui tööandja nõuab, siis on töötajal kohustus esitada tõendid raseduse kohta. Kui tööandja lõpetab töölepingu raseda töötajaga või lapsepuhkusel viibiva töötajaga, siis loetakse et töölepingu lõpetamine on toimunud tulenevalt töötaja rasedusest või lapsepuhkusel viibimisest, välja arvatud juhul kui tööandja ei too välja muud põhjust. Tööandjal on õigus lapsepuhkusel viibiva või raseda töötajaga tööleping lõpetada majanduslikel või tootmisest tulenevatel põhjustel üksnes siis, kui toimub ettevõtte täielik lõpetamine. Muudel juhtudel majanduslikel põhjustel eeltoodud töötajaga töölepingu lõpetamine lubatud ei ole.¹⁰³ Kui tööandja nõuab, siis peab rase töötaja esitama rasedust tõestava dokumendi. Kui töötaja lõpetab lepingu raseda töötajaga, siis eeldatakse, et leping lõpetati tulenevalt töötaja rasedusest juhul, kui tööandja ei tõenda, et tööleping lõpetati seadusest tuleneval alusel. Tööandjal on raseda töötajaga töölepingu ülesütlemisel pööratud tõendamiskoormis.¹⁰⁴

¹⁰³ EMPLOYMENT CONTRACTS ACT. (viide 10), peatükk 7 osa 9.

¹⁰⁴ M. Äimälä (viide 12), lk 155.

Töötaja, kes on rasedus- ja sünnituspuhkusel või lapsehoolduspuhkusel, on rohkem kaitstud töölepingu ülesütlemise vastu kui töötaja, kes on rase, kuid veel töötab või kellel on õigus saada lapsehoolduspuhkust. Töötajale, kes on lapsehoolduspuhkusel, ei saa esitada majanduslikest põhjustest tulenevat töölepingu ülesütlemise teadet. Koondamisteadet saab sellisele töötajale anda ainult siis, kui tööandja lõpetab oma tegevuse. Juhul, kui tööandja jätkab tegutsemist, siis saab lapsehoolduspuhkusel olevale töötajale koondamisteadet anda alles pärast lapsehoolduspuhkuselt naasmist.¹⁰⁵

Raseda ja väikest last kasvatava isiku kaitse Eesti ja Soome TLS-i järgi on sarnane. Mõlemal juhul kehtib ka pööratud tõendamiskoormis töölepingu lõpetamisel. Tööandja kohustus on tõendada, et töölepingu lõpetamine oli kooskõlas seadusega. Mõlemal puhul kehtib töölepingu ülesütlemise keeld siis, kui ettevõtet täielikult ei likvideerita.

Rootsi tööõiguses on tööandjal keelatud panna töötajat ebasoodsasse olukorda seoses töötaja õigusega lapsepuhkusele, kui tööandja otsustab töölepingu lõpetamise, koondamise või mõne muu olulise töötajat puudutava meetme üle. Siiski keeld ei kehti, kui erinevad tingimused või kohtlemine on puhkuse vajalikuks tagajärjeks.¹⁰⁶ Kui töötajaga lõpetatakse tööleping üksnes lapsepuhkusega seotud põhjustel, siis vastavalt Rootsi vanemapuhkuse seadusele loetakse sellist töölepingu lõpetamist kehtetuks, kui töötaja seda nõuab.¹⁰⁷ Kui töötaja kinnitab, et on ilmnunud asjaolud, mis annavad aluse eeldada, et temaga on tööleping lõpetatud või teda pandud ebasoodsasse olukorda tulenevalt lapsepuhkusest, siis on tööandja see, kes peab tõendama, et sellist ebasoodsasse olukorda panemist ei toimunud ning töölepingu lõpetamine ei olnud põhjustatud lapsepuhkusest. Juhul kui ebasoodsasse olukorda panemine saab kinnitust, siis peab tõendama, et selline ebasoodne olukord oli lapsepuhkuse vajalik tagajärg.¹⁰⁸ Rootsis kehtib samasugune pööratud tõendamiskoormis nagu Eestis ja Soomes töölepingu

¹⁰⁵ M. Äimälä (viide 12), lk 155.

¹⁰⁶ PARENTAL LEAVE ACT. Osa 16. Arvutivõrgus:
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf>, 22.03.2012.

¹⁰⁷ *Ibid.* osa 17.

¹⁰⁸ *Ibid.* osa 24.

lõpetamisel rasedaga või väikest last kasvatava isikuga. Tööandja kohustus on tõendada, et raseda või väikest last kasvatava töötajaga töölepingu ülesütlemine oli õiguspärane, seaduse kohaselt eeldatakse, et see seda ei olnud.

3.2. Töötajate esindaja

Töötajate esindajaks on ametiühingu usaldusisik, töötajate usaldusisik, töökeskkonna volinik ja töökeskkonnanõukogu töötajate poolt volitatud liige.¹⁰⁹

TLS § 92 lg 1 p 4 järgi ei tohi tööandja töötajaga töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid. Sama §-i lg 3 järgi juhul kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on ülesöeldud lg 1 punktis 4 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-s lubatud alusel. Tegemist on nn pööratud tõendamiskoormisega.¹¹⁰

Seadusandja on näinud ette täiendava ülesütlemiskaitse töötajate esindajatele selleks, et vältida olukorda, kus tööandjal oleks lihtne vabaneda töötajast, kes esindab ja kaitseb teiste töötajate huve.¹¹¹ Töötajate esindaja on sarnaselt rasedale töötajale riskigruppi kuuluv töötaja, kellele on ettenähtud koondamise korral erikaitse.

Lisaks pööratud tõendamiskoormisele tuleb TLS §-ist 94 veel erisusi töölepingu lõpetamisel töötajate esindajaga. TLS § 94 lg 1 järgi on tööandjal enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga kohustus küsida töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamus töölepingu ülesütlemise kohta. TLS § 94 Lg 2 järgi tuleb see arvamus anda 10 päeva jooksul selle küsimisest. Tööandja peab töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama, mitteamvestamisel on tööandjal kohustus põhjendada

¹⁰⁹ H. Raidve, M. Rask (viide 3), lk 61.

¹¹⁰ Töölepingu seadus. Komm vln (viide 23), lk 161.

¹¹¹ H. Raidve, M. Rask (viide 3), lk 64.

töötajate arvamuse arvestamata jätmist. Enne töötajate või ametiühingu arvamuse saamist ei või tööandja töötajate usaldusisikuga töölepingut üles öelda.¹¹²

Kui tööandjale töötajate esindaja kohta arvamust seadusest tuleneva tähtaja jooksul ei esitata, siis on tal õigus tööleping lõpetada ka ilma töötajate poolse arvamusega. Juhul kui töölepingu lõpetamiseks töötajate esindajaga oleks kohustuslik töötajate arvamuse olemasolu, siis võiks see viia olukorrani, kus töötajad pahatahtlikud arvamust ei esita ning tööandjal puuduks seaduslik alus töötajate esindaja koondamiseks. Töötajatelt arvamuse küsimine on pigem formaalsus, kuna tööandjal puudub kohustus esitatud arvamuse kohaselt tegutseda. Kaheldav on selle kontseptsiooni väärtus töötajate esindaja sisulisel kaitsmisel koondamise korral.

Sotsiaalharta artikkel 28 järgi on töötajate esindajal ettevõttes tegutsedes õigus kaitslele ja ettenähtud soodustustele. Selleks, et rakendada tulemuslikult töötajate esindajate õigust täita oma ülesandeid, peavad riigid tagama, et ettevõttes on töötajate esindajad kindlalt kaitstud vallandamise eest, mis põhineb nende staatusel või tegevusel töötajate esindajana ettevõttes. ILO konventsioon nr 158 artikkel 5 punkti b kohaselt ei ole töölepingu lõpetamisel õiguslikuks aluseks töötajate esindamine või varasem töötajate esindajana tegutsemine.

TLS-i regulatsioon on kooskõlas nii Euroopa kui ka rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetega. TLS-i kohaselt on töötajate esindajal töölejäämise eelisõigus, et tagada töötajate esindajatele kaitse koondamise eest nende esindamisest tulenevate tööülesannete tõttu. Töötajate esindajate kaitse on tagatud pööratud tõendamiskoormisega ning tööle jäämise eelisõigusega, tööandja peab tõendama, et on seaduslik alus töötajate esindaja koondamiseks ning teda ei koondata tulenevalt tema eriseisusest. Kui tööandja seda teha ei suuda, siis eeldatakse, et töötajaga soovitakse tööleping üles öelda tema esindamisega seotud ülesannete tõttu.

Soome tööõiguses on tööandjal õigus töötajate esindajaga tööleping majanduslikel põhjustel lõpetada üksnes siis, kui töötajate valitud esindaja töö saab täielikult otsa ning

¹¹² Töölepingu seadus. Komm vln (viide 23), § 94, komm 2.

tööandjal pole võimalik talle anda uut tööd, mis vastaks sellise töötaja oskustele või mis oleks muul viisil sobilik või pole tööandjal võimalik töötajate esindajale pakkuda koolitust teisele tööle asumiseks.¹¹³ Majanduslikel põhjustel saab töötajate esindajat koondada üksnes siis, kui tema töö lõppeb täielikult ja tööandjal ei ole talle pakkuda talle sobilikku tööd ning ei ole võimalik koolitada teist tööd tegema. Kui kõik teatud tööd tegevad töötajad koondatakse, siis on lubatud samasse liiki kuuluv töötajate esindaja koondada.¹¹⁴

3.3. Muud TLS §-ist 92 tulenevad juhud

Tööandja ei või töölepingut üles öelda muudel TLS §-is 92 toodud põhjustel. Muudeks põhjusteks on:

- töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi;
- töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu;
- täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;
- töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.

Paragrahvi 92 lõike 1 näol on tegemist sättega, mis nimetab, millised töötajast tulenevad põhjused ei kvalifitseeru erakorralisel ülesütlemisel mõjuva põhjusena. Nendeks on töötaja rasedus, oluliste perekondlike kohustuste täitmine (laste, sh alla 3-aastase lapse kasvatamine, vanemate hooldamine jmt), ajutine tervises seisundist tulenev võimetus tööülesandeid täita (siin tulevad kõne alla eelkõige puudumised haiguslehe alusel), töötajate esindamine, töötaja viibimine aja- või asendusteenistuses ning täistööajaga

¹¹³ Employment Contracts Act (viide 13), peatükk 7 osa 10.

¹¹⁴ M. Äimälä (viide 12), lk 156.

töötaja keeldumine minna üle osalise tööajaga töötamisele või osalise tööajaga töötaja keeldumine minna üle täistööajaga töötamisele. Viimase põhjuse sätestamine seaduses tuleneb Euroopa Nõukogu direktiivi 97/81/EÜ¹¹⁵ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta klauslist 5.2, mille kohaselt töötaja keeldumine üleminekust täistööajaga töölt osalisele tööajale või vastupidi ei tohi iseenesest olla mõjuv põhjus töösuhte ülesütlemiseks.¹¹⁶ TLS § 92 sätteid võtavad Eesti siseriiklikku õigusesse üle Euroopa Nõukogu direktiividega sätestatud töötaja kaitse põhimõtted.

Perekondlikud kohustused võivad seisneda nii laste kasvatamises kui ka lähedaste eest hoolitsemises.¹¹⁷ Siinkohal tekitab probleeme seaduse liiga üldine regulatsioon. Seadusandja on jätnud täpselt määratlemata, mis on oluline perekondlik kohustus. Arvestada tuleb siin, et seadus pakub garantiisid töötajale, kes täidab olulist perekondlikku kohustust. Samas töötaja jaoks on igasugune perekondlik kohustus oluline, kui ta leiab, et selle täitmiseks on vajalik töölt eemalolek. Siiski igasugust perekondlikku kohustuse täitmist ei saa pidada seaduse mõttes oluliseks. Käesoleva töö autor on arvamisel, et oluliseks põhjuseks võiks pidada näiteks lähedase ootamatut rasket haigestumist või lapse esimest koolipäeva, kuna tegemist on harvaesinevate olukordadega.

Sotsiaalharta artikkel 27 järgi on perekondlike kohustustega töötajate õigus teistega võrdsetele võimalustele ja kohtlemisele. Võrdse võimaluse ja samaväärse kohtlemise all on muuhulgas mõeldud ka seda, et riik on kohustatud võtma asjakohaseid meetmeid, et võimaldada perekondlike kohustustega töötajatel asuda ja jääda töösuhtesse, samuti taastada töösuhe pärast neist kohustustest tingitud äraolekut. Lisaks peab riik nägema ette

¹¹⁵ Euroopa Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ, 15. detsember 1997, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalustega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1997L0081:19980525:ET:PDF>, 18.03.2012.

¹¹⁶ Selgitused töölepingu seaduse juurde (viide 80), lk 82.

¹¹⁷ H. Raidve, M. Rask (viide 3), lk 61.

võimalused, kuidas tagada, et perekondlikud kohustused iseenesest ei oleks käsitletavad töösuhte lõpetamise seadusliku alusena. Sellest tulenevalt võib öelda, et töötajad kes täidavad perekondlikke kohustusi ei ole kaitstud üksnes siseriikliku õiguse, vaid ka Euroopa õiguse kohaselt. Riigi kohustuseks on tehtud perekondlikke kohustusi täitva töötaja kaitse.

Lühiajaliselt tööülesannetega mitte toime tulekut peetakse olukorraks, kus töötaja on lühiajaliselt haige ja viibib töövõimetus lehel.¹¹⁸

Tööandja on kohustatud teavitama töötajaid osalise tööajaga või täistööajaga töötamise võimalustest, kuid tööandja ei saa kohustada töötajaid muutma kokkulepitud tööaega.¹¹⁹ Tööandja kohustus on pakkuda võimaluse korral töötajale üleminekut osaliselt tööajalt täistööajale, kuid ta ei saa seda üleminekut teha töötaja jaoks kohustuslikuks.

Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ klausel 5 punkt 2 järgi töötaja keeldumine üleminekust täistööajaga töölt osalisele tööajale või vastupidi ei tohiks iseenesest olla mõjuv põhjus töösuhte lõpetamiseks, ilma et see piiraks töösuhte lõpetamist vastavalt siseriiklikule seadusele, kollektiivlepingule või tavale muudel põhjustel, mis võivad tuleneda asjassepuutuva ettevõtte tootmisnõuetest.

Soome tööõiguse kohaselt ei tohi töötajaga töölepingut lõpetada tulenevalt sõjaväe teenistusest. Töölepingu lõpetamise kaitse kehtib muuhulgas ka perioodile, kus töötaja ei puudu töölt. Juhul kui tööleping lõpetatakse, siis eeldatakse, et sõjaväe teenistus oli töölepingu lõpetamise põhjuseks.¹²⁰ On igati mõistetav, miks on erikaitse all sõjaväeteenistuses viibiv isik. Sõjaväe teenistuses täidab isik oma kodaniku kohust kaitsta riiki ning tagada riigi julgeolek. Antud sättega väärtustatakse kodaniku kohust täitvaid töötajaid.

¹¹⁸ H. Raidve, M. Rask (viide 3), lk 61.

¹¹⁹ *Ibid.* lk 61.

¹²⁰ Employment Contract Act (viide 13), peatükk 15 osa 15-10.

ILO soovitus nr 166 artikkel 5 punkt b kohaselt ei tohiks lisaks ILO konventsioonis nr 158 toodud töölepingu ülesütlemise alustele kasutada ülesütlemiseks ka põhjust, et isik puudub töölt sõjaväeteenistuse või muu kodaniku kohustuse täitmiseks.

4. Ülesütlemise tühisus ja selle tagajärjed

4.1. Töölepingu ülesütlemise tühisus

Uus töölepingu seadus on viinud ülesütlemise tühisuse määratluse koostöölla TsÜS-is ettenähtud tehingu kehtetuse põhimõtetega ja VÕSi ülesütlemise põhimõtetega.¹²¹ TLS § 104 lg 1 kohaselt on seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine tühine. Ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks on töötajal õigus pöörduda kohtu või töövaidluskomisjoni poole. TLS § 105 lg 1 kohaselt on töötajal ülesütlemise tühisuse tuvastamise avalduse esitamiseks aega 30 kalendripäeva alates ülesütlemise avalduse saamisest. TLS § 2 kohaselt loetakse ülesütlemine algusest peale kehtivaks ja leping lõppeb ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval juhul, kui hagi või avaldust ei esitata seadusest tuleneva tähtaja jooksul. Eelkõige tuleb siin rõhutada, et avalduse või hagi esitamise aegumistähtaja algus on ülesütlemisavalduse kättesaamise hetk, mitte reaalne töölepingu lõpetamise hetk.

Töölepingu lõpetamine on ebaseaduslik, näiteks juhul, kui tööandjal puudub koondamise situatsioon või kui ta ei ole töötajale enne koondamist pakkunud teist tööd. Kui töölepingu ülesütlemine ei vasta eelpool nimetatud tingimustele - puuduvad ülesütlemist õigustavad asjaolud või ülesütlemisel on menetlusreegleid oluliselt rikutud - on tegemist õigusvastase ülesütlemisega.¹²²

Vaatamata seaduses sätestatud piisavale regulatsioonile töölepingu ülesütlemise aluste osas, võib siiski tekkida töölepingu ülesütlemisel vaidlusi, kas ülesütlemiseks oli tegelikult olemas seadulik alus ja mõjuv põhjus, või kas esines ülesütlemist välistavaid asjaolusid. Näiteks töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel seoses töö lõppemisega. Tegemist on seadusliku alusega, kuid on hindamise ja tõendamise küsimus, kas töö tegelikult lõppes. Kui pooled ei jõua kokkuleppele, kas ülesütlemine on kehtiv

¹²¹ TLS praktikas (viide 76), lk 82.

¹²² TLS seletuskiri (viide 2), lk 79.

ehk kas on olemas mõjuv põhjus töölepingu ülesütlemiseks, peab pool, kes soovib ülesütlemise tühisuse tuvastamist, pöörduma töövaidlusorganisse ja tõendama seal ülesütlemise tühisuse aluseks olevaid asjaolusid.¹²³ Töölepingu ülesütlemisel majanduslikel põhjustel on oluline, et oleks TLS § 89 vastav olukord reaalselt ettevõttes olemas, mis annab aluse töötajate koondamiseks. Oluline on tuvastada koondamissituatsiooni reaalne olemasolu.

Üldreegli kohaselt peab vaidlustada sooviv pool tõendama ülesütlemise tühisuse esinemise asjaolusid. Ülesütlemise vaidlustamise ajal kehtib pööratud tõendamiskohustus raseda või alla kolmeaastast last kasvata või töötajate esindajaga töölepingu lõpetamise õiguspärasuse vaidluse ajal. Kuna tegemist on riskigruppi kuuluvate töötajatega, kes on seaduse täiendava kaitse all, siis on TLS § 92 lg 2 ja 3 sätestatud tööandja kohustus tõendada, et ülesütlemine oli õiguspärane.

Töölepingu seaduse § 105 lg 2 kohaselt, kui töötaja ei esita hagi või avaldust tähtaja jooksul või kui hagi või avalduse tegemise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemise avalduses märgitud tähtpäeval. Kui töötaja ei esita nõuet seadusega ettenähtud tähtaja jooksul, on nõue aegunud. Siinjuures tuleb silmas pidada, et kohus ja töövaidluskomisjon ei kohalda aegumist ise, vaid võtab nõude aegumist arvesse ainult kohustatud isiku taotlusel. Seega peab töölepingu pool, kelle vastu nõue esitati, taotlema aegumise kohaldamist.¹²⁴

Sotsiaalharta artikkel 24 kohaselt ei tohi töösuhet lõpetada ilma õigusliku aluseta. Sama on sätestatud ka ILO konventsiooni C158 artiklis 4. Tühistamise menetlemise kord on jäetud siseriikliku õiguse reguleerida.

¹²³ TLS praktikas (viide 76), lk 86-87.

¹²⁴ *Ibid.* Lk 89.

4.2. Töölepingu tühisuse tagajärjed

Lähtuvalt TLS § 107 lg 1 kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine, siis loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Sellisel juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral tulenevalt TLS § 107 lg 2. Töövaidluste praktika on näidanud, et kui tööandja on töötajaga töölepingu lõpetanud, siis enamikul juhtudel on selleks mõjuvad põhjused, mis takistavad pooltel töösuhet jätkata. Sõltumata sellest, kas töölepingu lõpetamine on tunnistatud ebaseaduslikuks või mitte, on poolte vahel tõsised lahkavused ja kui töövaidlusorgan on ebaseadusliku töölepingu lõpetamise korral töötaja viimase soovil tööle ennistanud, siis mingi aja jooksul see töösuhe ikkagi lõpetatakse.¹²⁵ Tööleping on kehtivusleping ning töötaja tööle ennistamise eesmärgiks saab olla pikaajalise töösuhte jätkumine. Kui lepingupoolte omavaheline suhe ei võimalda aga normaalset töösuhet jätkata, siis töövaidlusorgani poolt töötaja tööle ennistamine ei täida oma eesmärki. Seepärast on seadusandja asunud seisukohale, et töövaidlusorgan saab töötaja tööle ennistada vaid juhul, kui mõlemad pooled on sellega nõus. Eeltoodud põhimõte on kooskõlas ka lepinguvabaduse põhimõttega, mille kohaselt ei saa lepingu pooli sundida nende tahte vastaselt jätkama töösuhet.¹²⁶

Eeltoodud üldisest põhimõttest teeb erandi TLS § 107 lg 3, mille kohaselt kohus või töövaidluskomisjon ei rahulda tööandja taotlust töölepingu lõpetada juhul, kui

- töötaja on ülesütlemise ajal rase;
- töötajal on ülesütlemise ajal õigus saada rasedus- või sünnituspuhkust;
- töötaja on valitud töötajate esindajaks.

¹²⁵ TLS praktikas (viide 76), lk 95.

¹²⁶ *Ibid.*

Eeltoodud erandi kohaldamise alused peavad esinema ülesütlemissavalduse kättesaamise ajal, mitte töölepingu lõppemise ega vaidlustamise hetkel. Juhul kui nii töötaja kui tööandja poolseid huve arvestades ei ole võimalik töösuhet jätkata, siis lõpetab kohus või töövaidluskomisjon töölepingu hoolimata sellest, et tegemist on erikaitse all oleva töötajaga.

Erisuse eesmärk on tagada töö jätkumine rasedale ja isikule, kes tegutses töötajate esindajana. Antud juhul ei oma tähtsust, kas tööandja oli töölepingu üles öelnud majanduslikel põhjustel või töötajast tuleneval põhjusel ega ka asjaolu, mis põhjusel töövaidlusorgan tunnistas töölepingu ülesütlemise õigusvastaseks.¹²⁷

Tööle ennistamine leiab kohaldamist eelkõige juhul, kui töövaidlusorgan ennistas tööle raseda, rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja või töötajate esindaja. Samuti võib esineda tööle ennistamise juhtumeid, kui mõlemad lepingu pooled on töötaja tööle ennistamisega nõus. Sellistel juhtudel peab tööandja hüvitama töötajale töölepingu üleütleamise tõttu saamata jäänud töötasu. Töötajale makstava hüvitise suuruse otsustab töövaidlusorgan töötaja nõude alusel. Seega, kui töötaja on vahepeal töötanud teise tööandja juures või teinud tööd muu võlaõigusliku lepingu alusel, on tööandjal õigus nõuda väljamõistetava hüvitise suuruse vähendamist töötaja poolt mujalt saadud tasu võrra.¹²⁸ Juhul kui töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel töösuhe jätkub, siis TLS §-st 108 tulenevalt on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu. Seadusandja on siinkohal juhtinud tähelepanu, et makstavast kahju hüvitisest tuleb maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud. Juhul kui töötaja on selle aja jooksul teeninud teise tööandja juures suuremat tasu, siis antud sättest tulenevalt töötajale hüvitist ei maksta. Töötaja saab nõuda ka muu tekkinud kahju hüvitamist juhul, kui ta suudab ära tõendada kahju tekkimise ja tekkinud kahju suuruse.

Töö kaotuse hüvitamiseks on seadusandja näinud ette tööandja kohustuse maksta töötajale hüvitist töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral. Nimetatud hüvitis omab

¹²⁷ TLS praktikas (viide 76), lk 96.

¹²⁸ *Ibid.* lk 97.

sama eesmärgi, mis töötajale seoses koondamisega makstav hüvitis ehk kindlustab sissetuleku ajaks, kui töötaja otsib uut töökohta.¹²⁹ Juhul kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu ühe või mõlema osapoolle taotluse alusel, siis TLS § 109 lg 1 kohaselt maksab tööandja töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Juhul kui töötaja, kes on rase või õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks esitab ise avalduse töölepingu lõpetamiseks, siis maksab tööandja TLS § 109 lg 2 töötajale kuue kuu keskmist töötasu. Kohtule ja töövaidluskomisjonile on jäetud kaalutusõigus eeltoodud hüvitiste suuruste summasid lähtuvalt konkreetsetest asjaoludest vähendada või suurendada. Seaduses on toodud hüvitise määrad ei ole imperatiivsed, konkreetse hüvitise täpse suuruse määrab vaidlust lahendav organ igal konkreetsel juhul arvestades konkreetset kaasust. Toodud hüvitise määrade puhul on tegemist üldnormiga, juhul kui kohus või töövaidlusorgan otsustab hüvitise suurust vähendada või suurendada tuleks seda teha motiveeritult ning pooltele mõistetavalt.

Tartu Ringkonnakohus on pidanud hüvitise vähendamist põhjendatuks olukorras, kus tööandja on tõendanud, et töötaja ei teinud tööandja juures ilma tööandjast tuleneva põhjusega tööd juba enne ülesütlemise avalduse esitamist.¹³⁰

Tähelepanu tuleb juhtida asjaolule, et juhul kui töötajale määratakse kohtu või töövaidluskomisjoni poolt hüvitis töölepingu lõpetamise eest, siis TLS § 109 lg 3 kohaselt ei ole töötajal enam õigust nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni.

Kui tööleping on üles öeldud majanduslikel põhjustel ehk koondamise tõttu, on tööandja töösuhte lõppemisel maksnud töötajale välja koondamishüvitise ühe kuu keskmise töötasu ulatuses TLS § 100 lg 1 alusel. Juhul kui töövaidlusorgan tunnistab ülesütlemise tühiuks ja mõistab tööandjalt välja hüvitise vastavalt TLS § 109 lg 1 või lg 2, siis tekib

¹²⁹ *Ibid.* Lk 98.

¹³⁰ Tartu RK 2-10-13693 (Andrei Kisseljovi hagi OÜ Omri Metall vastu töövaidluses).

tööandjal teoreetiliselt õigus nõuda töötajalt tagasi koondamise puhul väljamakstud hüvitis. Samal ajal ei ole aga tööandjal õigus töötajalt tagasi nõuda hüvitist, mille ta on maksnud TLS § 100 lg 5 alusel töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatatud aja eest. Etteteatamistähtaaja järgimise asendamine hüvitise maksmisega on olnud tööandja valik.¹³¹

Pärnu Maakohus on oma otsuses öelnud, et tööandja makstud hüvitis töölepingu lõpetamisel on käsitletav vastavalt VÕS § 1028 lg 1 kui alusetult saadu, sest kohustus on hiljem ära langenud.¹³²

Ainus Riigikohtu lahend hüvitise tagasinõudmise kohta on 2004. aastast otsus nr 3-2-1-107-04. Riigikohus ei ole hiljem selles küsimuses oma seisukohta muutnud. Esimese ja teise astme kohtud järgivad oma praktikas peamiselt RK väljaõeldud seisukohti ka pärast uue TLS-i vastuvõtmist.

Riigikohus on oma otsuses öelnud, et kui kohus on töötaja soovil andnud hinnangu, et koondamine oli ebaseaduslik ja selle tulemusel langes õiguslik alus koondamishüvitise saamiseks ära, siis võib tööandja alusetult makstud koondamishüvitise töötajalt kinni pidada. Kooskõlas VÕS § 6 lg-ga 1 peavad ka töösuhtes töötaja ja tööandja teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. Hea usu põhimõttega poleks kooskõlas olukord, kus töölepingu lõpetamise korral töötajale makstud koondamishüvitis jääb töötajale, kui töötaja hagi alusel tunnistatakse töölepingu lõpetamine ebaseaduslikuks, töötaja ennistatakse tööle ning talle mõistetakse välja sunnitult töölt puudumise aja eest keskmine palk.¹³³

Riigikohtu seisukohaga ei ole nõustunud Tallinna Ringkonnakohus oma lahendis nr 2-05-16180134. Kolleegiumi arvates ei ole mõistlik ja hea usu põhimõttega kooskõlas

¹³¹ TLS praktikas (viide 76), lk 122.

¹³² Tallinna RK 2-11-3106 (Östervall International Transports OÜ hagi T Ki vastu 718,05 euro ja intressi saamiseks).

¹³³ RKTKm 3-2-1-107-04 (Jana Laasalu hagi Riigi Infokommunikatsiooni Sihtasutuse vastu lõpparve saamiseks).

¹³⁴ Tallinna RK 2-05-16180 (E.N.C.H. OÜ hagi K.V.i vastu 3898,65 krooni saamiseks).

väljamakstud koondamishüvituse tagasinõudmine töötajalt. Nimetatud kohtuotsuse asjaolude kohaselt sai töötaja töölepingu lõpetamisel koondamise tõttu hüvituseks kolme kuu keskmise palga. Töövaidluskomisjon otsustas töötaja avalduse rahuldamisel välja mõista kahe kuu keskmise palga. Ringkonnakohus leidis, et koondamishüvituse tagasinõudmine töötajalt tekitaks olukorra, kus tööandja poolsete rikkumiste tõttu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamisel ja töövaidluskomisjoni poolt töötaja avalduse rahuldamisel satub töötaja olukorda, kus mitte talle ei maksta hüvitust tema õiguste rikkumise eest, vaid ta peab tööandjale veel raha tagasi maksma.

Formaalselt on TLS-i regulatsioon kooskõlas Euroopa ja rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetega, seadusesse on üle võetud tööandja õigus saada hüvitist töölepingu õigusvastase lõpetamise eest. Reaalselt on olukord selline, et töötaja peab ise selle eest maksma, et ta õigusi rikuti. Tööle ennistamise korral on töötajal õigus saada hüvitist saamata jäänud palga ulatuses, kui kui töötajale on makstud koondamistasu rohkem, kui saamata jäänud palk, siis peab töötaja maksma selle osa tagasi, kuna on ära langenud koondamistasu maksmise alus. Samas olukorras on ka töötaja, kes taotleb ise kohtus või töövaidluskomisjoni töölepingu lõpetamist. Õigusliku aluseta töölepingu lõpetamisel on mõistetakse tööandjalt välja kolme kuu töötasu, koondamise puhul saab töötaja olenevalt töösuhte pikkusest ühe kuni kolme kuu töötasu suuruse hüvitise. Töötajale, kellele koondamistasu maksti ühe kuni kahe kuu töötasu väärtuses, jääb regressi korral kahe kuni ühe kuu töötasu väärtuses hüvitis töölepingu lõpetamise tühisuse eest. Töötaja, kellele maksti kolme kuu töötasu väärtuses koondamistasu, jääb regressi korral kogu oma hüvitisest ilma, sest tagasi nõutakse samuti kolme kuu hüvitis, mis koondamise korral maksti. Rasedad, rasedus- ja sünnituspuhkusel olevad töötajad ning töötajate esindajad on antud regulatsiooni kohaselt kõige rohkem kaitstud, kuna neile on ettenähtud kuue kuu töötasu ulatuses hüvitis.

Töölepingu tühisuse tuvastamise regulatsiooni ja tühise töölepingu ülesütlemise eest makstava hüvitise eesmärk on hüvitada töötajale tehtud ülekohus, kuid asjakohase Riigikohtu lahendi ja alama astmete kohtupraktika pinnalt võib öelda, et tegelikkuses see

regulatsioon oma eesmärgi ei täida. Antud juhul on tekkinud olukord, kus töötaja saab küll õiguse, kuid sellega kaasnevad negatiivsemad tagajärjed, kui õigusvastase koondamisega. Töötajad on olukorras, kus nad peavad kaaluma, kas leppida tehtud ebaõiglusega või nõuda õigust, aga selle tõttu kaotada rahaliselt. Tööandjal on võimalus vabaneda tülikast töötajast ilma tõsiste sanktsioonideta.

Sotsiaalharta artikkel 24 punkti b kohaselt on töötajal õigus saada piisavat hüvitist või muud toetust, kui töötaja töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta. ILO konventsiooni C158 artikkel 10 kohaselt on töötajal seadusliku aluseta töölepingu lõpetamise korral õigus saada piisavas ulatuses kompensatsiooni või muul sobilikul viisil hüvitust ebaseadusliku töölepingu lõpetamise eest.

TLS-i regulatsiooni antud valdkonnas ei saa pidada kooskõlas olevaks Euroopa tööõiguse põhimõtetega, kuna nende kohaselt tuleb tagada töötajatele kaitse õigusvastase töösuhte lõpetamise korral, kui TLS tagab üksnes formaalse kaitse reaalselt võidab tööandja rahaliselt pigem siis, kui ta töölepingu ülesütlemist ei vaidlusta. Töötaja seisukohast ei saa tekkinud olukorda pidada mõistlikuks. Antud olukorda aitaks lahendada karmimate sanktsioonide loomine tööandjatele õigusvastase koondamise korral.

Töö autori arvates lahendaks tekkinud olukorra töölepingu seadusesse muudatuse sisse viimine. Kui suurendada hüvitisi, mida tööandja peab töötale maksma õigusvastaselt töölepingu ülesütlemise eest, siis kaoks tööandjate karistamatuse tunne õigusvastase ülesütlemise kasutamisel. Lisaks täidaks seadus oma eesmärgi, töötajatele tehtud ebaõiglus saaks reaalselt hüvitatud, mitte üksnes formaalselt nagu hetkel kehtiva regulatsiooni korral. Tekiks olukord, kus töötaja ei maksaks ise peale selle eest, et tööandja üles töölepingu üles ilma õigusliku aluseta.

Ettepanek muuta töölepingu seadus § 108 alljärgnevalt:

Töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel, kui töösuhe jätkub, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist *töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses*.

Ettepanek muuta töölepingu seadus § 109 lg 1 ja 2 alljärgnevalt:

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja *kuue kuu keskmise töötasu ulatuses*. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolusid ja mõlema poole huve.

(2) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul töötajaga, kes on rase, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja *kaheteistkümnelt kuu keskmise töötasu ulatuses*. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolusid ja mõlema poole huve.

Töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamise protsess on Soomes ja Eestis sarnane. Töölepingu ülesütleamise seaduslikkus tuvastatakse kohtus. Menetlus võib toimuda esimese astme kohtus või töökohtus. Hageja valib menetluse, kes pöörduda üldkohtusse või töökohtusse. Esmalt püütakse vaidlus lahendada töötajate ning tööandjate esindajate poolt, kui omavahelist kokkulepet ei saavutata alles, siis on võimalik vaidlusega pöörduda edasi kohtusse. Kui tuvastatakse töölepingu ülesütleamise tühisus, siis on töötajal õigus saada selle eest hüvitist. Hüvitise suurus ulatub 3 kuu kuni 24 kuu palgani. Töötajate esindajate puhul on makismaalseks hüvitise suuruseks 30 kuu palk.¹³⁵

Rootsi TKS kohaselt on tööandja kohustatud töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel tasuma töötajale 16 kuni 32 kuutasu ulatuses hüvitist. Hüvitise suurus arvutatakse töösuhte pikkuse järgi.

¹³⁵ M. Äimäla (viide 12), lk 155.

Kokkuvõte

Käesolevas magistritöös käsitletakse töötaja õiguslikku seisundit tööandja algatusel töölepingu erakorralisel ülesütlemlisel tööandja ettevõttega seotud ehk majanduslikel põhjustel. Majanduslikud töölepingu ülesütlemlise põhjused on asjaolud, mis on otseselt seotud töömahu vähenemise või töö lõppemisega. Töötaja kaitseks töölepingu ülesütlemlisel on rahvusvahelistes õigusaktides ja siseriiklikes seadustes ettenähtud garantiid.

Magistritöös analüüsitakse töötaja õiguste kaitset tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemlise korral majanduslikel põhjustel lähtuvalt ILO konventsioonidest ja soovitudest, Euroopa Liidu direktiividest, Soome ja Rootsi seadusandlusest ning Eesti seadusandlusest ja kohtu praktikast.

Töölepingu seadus on loodud lähtuvalt turvalise paindlikkuse kontseptsioonist. Selle eesmärk on suurendada paindlikkust töösuhtes ning samas ka pakkuda töötajale turvalisust uue töö leidmisel läbi elukestvaõppe. Üheks turvalise paindlikkuse näiteks on ka töölepingu lõpetamine majanduslikel põhjustel. Tegemist on paindliku regulatsiooniga, mis teeb tööandjale lihtsamaks töölepingu lõpetamise tulenevalt ettevõtte majanduslikust seisust. Tööandjal pole kohustust säilitada töösuhteid töötajatega, kellele ei ole enam samadel tingimustel tööd pakkuda. Samas on töötaja tagatisteks erinevad protseduuri reeglitega, mida tuleb koondamise olukordades järgida.

Töö esimeses peatükis on vaatluse alla võetud töölepingu ülesütlemlise majanduslikud põhjused. Lähtuvalt rahvusvahelise tööõiguse üldpõhimõtetest peab tööandjal olema mõjuv põhjus töölepingu erakorraliseks ülesütlemliseks. Mõjuvaks põhjuseks on töölepingu seaduse kohaselt tööloppemine seoses töömahu vähenemisega, töö ümberkorraldamisega, tööandja tegevuse lõppemisega, pankroti väljakuulutamisega.

Töö võib lõppeda nõudluse ning sellest tuleneva tootmise vähenemisega. Töö lõppemise korral on tööandjal kohustus pakkuda töötajale teist tööd. Vajadusel korraldama töötajale täiendusõppe või muutma töötingimusi pakutaval tööl. Tööandja ei ole kohustatud teist

tööd pakkuma, kui tööleping on üles öeldud tööandja tegevuse lõpetamise või pankroti tõttu. Kohustus on pakkuda töötajale igasugust tööd, mida töötaja on võimeline tegema. Eelkõige tuleks pakkuda tööd, mis on seotud töötaja ametialaste oskustega või varasemate töökohustustega, kui vastavat kohta ei ole, siis tuleb pakkuda ka muid vakantseid töökohti. Teise töö pakkumise kohustuse eesmärk on koondamise olukorras säilitada olemasolevaid töösuhteid ning soodustada töötajate liikumist ettevõtte siseselt.

Eesti tööõigusesse tuleks üle võtta Soome ja Rootsi tööõiguse sätestatud töö pakkumise kohustus ka pärast töölepingu lõpetamist. Selline regultsioon kaitseb töötajat olukordades, kui tööandja on ettevõttes pahatahtlikult loonud koondamissituatsiooni. Töö pakkumise regulatsiooni on mõistlik siduda töötuna arvel olekuga Töötukassas, kuna läbi Töötukassa on tööandjal võimalik saada ülevaade, millised tema endised töötajad on töötud ning saada töötajatega ühendust.

Autor teeb ettepaneku lisada töölepingu seadus § 89 lg 2¹ alljärgnevalt:

Tööandja on kohustatud töötajale pakkuma tööd, kui tööandja otsib uut töötajat samade või sarnaste tööülesannete täitmiseks, mida töötaja täitis enne koondamist, kui töötaja on töötuna arvel Töötukassas. Töö pakkumise kohustus kehtib 9 kuud pärast töölepingu erakorralist ülesütlemist majanduslikel põhjustel.

Tööandja tegevuse lõppemine tähendab tema tegevuse üldist lõppemist või lõppemist teatud valdkonnas. Tegemist on ettevõtte likvideerimisega, mille viivad läbi likvideerijad, kes on ettevõtte juhatuse liikmed või muu seda asendava organi liikmed. Tööandja tegevuse lõppemisel tööandja kui selline lakkab eksisteerimast ning kõigi töötajatega öeldakse töölepingud üles.

Tööandja pankrot on kohtuotsusega väljakuulutatud maksejõuetus. Kui kohus kuulutab välja tööandja pankroti, siis alates sellest päevast kaotab tööandja õiguse iseseisvalt tehinguid teha, sealhulgas ka õiguse töölepinguid lõpetada. Töötajal on õigus esitada tööandja vastu nõudeid pankroti menetluses, kuid praktikas seda võimalust eriti tihti ei kasutata, kuna pankrotimenetluses pole töötajad võrreldes teiste võlausaldajatega eelisseisundis. Töötajale kõige soodsam on oma nõuded tööandja vastu rahuldada

Töötukassas, mis on riiklikuks garantiiasutuseks. Tööandja pankroti korral ei ole tööandjal kohustust töötajale teist töökohta pakkuda. Töötaja tagatisteks jäävad koondamishüvitis ning juhul kui tööandja pole seaduses ettenähtud ulatuses koondamisest teavitanud, siis ka hüvitis selle aja eest, mil tööandjal oli kohustus töölepingu ülesütlemisest teavitada.

Magistritöö teises peatükis käsitletakse töötaja üldiseid tagatise töölepingu erakorralise ülesütlemise korral. Need on garantiid, mis on tagatud töötajale iga koondamise juhtumi korral. Töötaja üldisteks tagatisteks on piisav etteteatamistähtaeg, õigus saada vaba aega, hüvitis ning koondatavate ringi määramine lähtuvalt võrdse kohtlemise põhimõttest.

Tööandja peab töötajat ette teavitama töölepingu erakorralisest ülesütlemisest 15 kuni 90 kalendripäeva olenevalt töötaja teenistussuhte pikkusest. Mida pikem on töötaja töösuhte kestvus, seda pikem on etteteatamise tähtaeg. Etteteatamistähtaeg on töötajale aeg ümberkohanemiseks ja uue töökohta leidmiseks. Rahvusvahelise põhimõtte kohaselt on mõistliku etteteatamisaja peamiseks eesmärgiks anda töötajale vaba aega uue töö otsimiseks enne olemasoleva töösuhte lõppemist ehk ajal, millal töötaja saab veel töötasu. Olenevalt ülesütlemistähtaja pikkusest on küllalt suur võimalus, et töötaja leiab omale uue töökohta ning saab pärast koondamist kohe uuel töökojal tööle hakata. Mida pikem on ülesütlemistähtaeg, seda suurem tõenäosus on töötajal leida töölepingu lõpetamise ajaks omale uus töökoht. Tööandja võib töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid arvestades ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. See säte on mõeldud erandina üldisest ülesütlemisetähtaegadest. Tegemist on erandiga üldreeglis, mis vajab põhjalikku motiveerimist, et õigustada selle rakendamist.

Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel on tööandja kohustatud andma töötajale mõistlikus ulatuses vaba aega. Töölepingu seaduses ei ole ettenähtud, et vaba aja andmisel säiliks töötajal selle aja eest keskmine palk. Antud regulatsiooni juures tekitab tööandja ja töötaja vahel pingeid liiga üldine regulatsioon. Seadus ei määratle vaba aja mõistliku ulatust, see jääb igal konkreetsel juhul tõlgendamise küsimuseks. Töö autor on

arvamusel, et keskmise palga mitte maksmine vaba aja andmisel ei ole kooskõlas vaba aja andmise regulatsiooniga. Töötajad ei kasuta oma õigust vabale ajale, kuna see toob kaasa rahalise kahju, perekonna sissetulekud selle aja võrra vähenevad.

Autor teeb ettepaneku täiendada töölepingu seadus § 99 alljärgnevalt:

Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, annab ta töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks. *Tööandja peab vaba aja kasutamisel maksma töötajale keskmist töötasu.*

Tööandjal kohustus töölepingu ülesütlemise korral maksta töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Hüvitis ühe kuu keskmise töötasu ulatuses maksab tööandja töötajale sõltumata sellest, kui kaua oli töötajaga töösuhe kestnud. Koondamise korral on töötajal õigus saada kindlustushüvitist töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras. Töötuskindlustuse seaduse kohaselt on koondamise korral töötuskindlustushüvitist õigus saada töötajal, kelle töösuhe selle tööandjaga on kestnud vähemalt viis aastat ja kelle tööleping on üles öeldud koondamise tõttu. Töötukassa maksab hüvitist ühe kuni kahe kuu töötasu ulatuses lähtuvalt töötaja töösuhte kestvuse pikkusest. Üldsätetest erinevalt makstakse hüvitisi tööandja pankroti korral, kuna siis ei ole tööandja võimeline töötajate nõudeid rahuldama. Töötuskindlustuse seaduse alusel makstakse töötajale hüvitist maksimaalselt kolme kuu saamata jäänud töötasu, ühe kuu puhkusetasu ning kahe kuu ulatuses saamata jäänud muud töölepingu seadusest tulenevad hüvitised. Hüvitise suurus maksimaalselt ühe kuu kohta on Eesti keskmine brutopalk. Kuna töötukassa makstaval hüvitisel on ülemmääraks 5 Eesti keskmist brutopalka, siis praktikas tekib probleem olukorras, kui töötaja nõuded on suuremad kui seaduses sätestatud hüvitise ülemmäär. Kui Eesti Töötukassa poolt makstav tööandja pankroti tõttu saamata jäänud palk, puhkusetasu ja töölepingu lõpetamise hüvitis on väiksem töötaja tegelikult nõudest, siis jääb töötaja pankrotistunud tööandja suhtes võlausaldajaks ning nõude rahuldamine sõltub pankrotimenetluse käigust. Töötaja saab nõuda saamata jäänud tasu pankrotiseaduses sätestatud nõuete rahuldamise järjekorras.

Töölepingu seadus ei sätesta kriteeriume, mille alusel võrrelda koondatavate ringi kuuluvaid töötajaid omavahel. Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet. Ühtegi töötajat ei või eelistada subjektiivsetel alustel. Koondatavate ringi kindlaks määramisel võetakse ennekõike aluseks ettevõtte vastav üksus, sarnane ülesannete ring või töötajate kategooria. Seega peab olema tegemist võrreldavate töötajatega. Koondatavate ringi kindlaks määramisel ei pea lähtuma kogu ettevõttest tervikuna. Koondamise korral on töölejäämise eelisõigus lisaks töötajate esindajale ka töötajal, kes kasvatab alla 3-aastast last. Tööle jäämise eelisõigus ei tähenda, et töötajate esindajat ja alla kolmeaastast last kasvatavat töötajat ei või üldse koondada. Juhul kui tööle jäämise eelisõigusega töötaja on ettevõttes ainuke teatud ülesandeid täitev töötaja ja töö nende tööülesannete täitmise osas lõpeb, siis ei ole teda võimalik teiste töötajatega võrrelda. Seetõttu ei saa kohaldada ka tööle jäämise eelisõigust.

Magistritöö kolmandas peatükis käsitletakse töötaja kaitse erijuhtusid töölepingu erakorralisel ülesütlemisel. Erikaitse on tagatud rasedale või väikest last kasvatavale isikule, töötajate esindajale, olulisi perekondlikke kohustusi täitvale töötajale, tervisesesiseisundi tõttu lühiajaliselt tööülesannete täitmisega mitte toimetulevale töötajale, ajateenistuses või asendusteenistuses viibivale töötajale. Erikaitse on tagatud töötajate gruppidele, kes seadusandja arvates kuuluvad tööturul riskigruppi ning vajavad täiendavat kaitset töölepingu erakorralisel ülesütlemisel.

Erikaitse all olevate töötajatega ei või töölepingut erakorraliselt üles öelda tulenevalt nende eriseisusest. Juhul kui tööandja ütleb erikaitse alla kuuluva töötajaga töölepingu üles, siis eeldatakse, et seda tehti tulenevalt tema eriseisusest. Töölepingu ülesütlemisel on pööratud tõendamiskoormis, tööandja kohustus on tõendada, et tööleping öeldi üles seadusest tuleneval alusel, mitte töötaja eriseisuse tõttu. Töölepingu ülesütlemise keeld ei kehti tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb või pankrotimenetluse lõpetamisel pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. Eeltoodud juhtudel keeld ei kehti, kuna ei säili ühtegi töökohta ning koondamise

keeld ei täidaks oma eesmärki. Töölepingu üles ütlemise keeld ei ole absoluutne keeld, vaid oleneb konkreetsest koondamissituatsioonist.

Magistritöö neljandas peatükis käsitletakse töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisust ning tühisusega kaasnevaid tagajärgi. Töölepingu seadus on viinud ülesütlemise tühisuse määratluse kooskõlla TsÜS-is ettenähtud tehingu kehtetuse põhimõtetega ja VÕS-i ülesütlemise põhimõtetega.

Seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine tühine. Ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks on töötajal õigus pöörduda kohtu või töövaidluskomisjoni poole. Ülesütlemine loetakse algusest peale kehtivaks ja leping lõppeb ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval juhul, kui hagi või avaldust ei esitata 30 kalendripäeva jooksul. Avalduse või hagi esitamise aegumistähtaja algus on ülesütlemisavalduse kättesaamise hetk, mitte reaalne töölepingu lõpetamise hetk. Töölepingu lõpetamine on ebaseaduslik, näiteks juhul, kui tööandjal puudub koondamise situatsioon või kui ta ei ole töötajale enne koondamist pakkunud teist tööd. Üldreegli kohaselt peab vaidlustada sooviv pool tõendama ülesütlemise tühisuse esinemise asjaolusid.

Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine, siis loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Sellisel juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Kui mõlemad lepingu pooled on nõus, siis ennistatakse töötaja tagasi tööle. Sellistel juhtudel peab tööandja hüvitama töötajale töölepingu ülesütlemise tõttu saamata jäänud töötasu. Töötajale makstava hüvitise suuruse otsustab töövaidlusorgan töötaja nõude alusel. Töösuhte jätkamisel on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu. Makstavast kahju hüvitisest tuleb maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud.

Kui tööleping on üles öeldud majanduslikel põhjustel ehk koondamise tõttu, on tööandja töösuhte lõppemisel maksnud töötajale välja koondamishüvitise ühe kuu keskmise

töötasu ulatuses. Juhul kui töövaidlusorgan tunnistab ülesütlemise tühiseks, siis tekib tööandjal õigus nõuda töötajalt tagasi koondamise puhul väljamakstud hüvitis. Tööandja makstud hüvitis töölepingu lõpetamisel on käsitletav võlaõigusseaduse kohaselt kui alusetult saadu, sest kohustus on hiljem ära langenud. Riigikohus on öelnud, et kui kohus on töötaja soovil andnud hinnangu, et koondamine oli ebaseaduslik ja selle tulemusel langes õiguslik alus koondamishüvitise saamiseks ära, siis võib tööandja alusetult makstud koondamishüvitise töötajalt kinni pidada. Töö autori arvates ei ole tekkinud olukord töötajate suhtes õiglane ning taga töötajatele piisavat kaitset töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise eest. Töötajad on olukorras, kus nad peavad kaaluma, kas leppida tehtud ebaõiglusega või nõuda õigust, aga selle tõttu kaotada rahaliselt. Tööandjal on võimalus vabaneda tülikast töötajast ilma tõsiste sanktsioonideta. Töölepingu tühisuse tuvastamise regulatsiooni ja tühise töölepingu ülesütlemise eest makstava hüvitise eesmärk on hüvitada töötajale tehtud ülekohus, kuid tegelikkuses see regulatsioon oma eesmärki ei täida.

Eesti töölepingu seaduse sätted on oma olemuselt suuremas osas kooskõlas Euroopa rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetega ning enamjaolt tagavad töötajatele piisava kaitse töölepingu erakorralisel ülesütlemisel. Olulisi vastuolusid Eesti ja rahvusvahelise õiguse põhimõtete vahel ei esine.

Töötajate kaitse seisukohalt on problemaatilised töötajatele vaba aja andmisel keskmise palga mittesäilitamine ja praktika töölepingu tühistamise vaidlustamisel. Selleks, et vaba aja andmise regulatsioon hakkaks täitma oma seadusest tulenevat eesmärki on vajalik muuta antud küsimuses töölepingu seadust ning seeläbi viia TLS kooskõlla Euroopa rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetega. Antud juhul on töötaja töölepingu ülesütlemise pandud väga ebasoodsasse olukorda. Tekkinud situatsiooni ei saa pidada kooskõlas olevaks rahvusvahelise õigusega, mis nõuab töötaja kui nõrgema osapoolle kaitsmist.

Töö autori arvates lahendaks tekkinud olukorra töölepingu seadusesse muudatuse sisse viimine. Kui suurendada hüvitisi, mida tööandja peab töötale maksma õigusvastaselt töölepingu ülesütlemise eest, siis kaoks tööandjate karistamatuse tunne õigusvastase ülesütlemise kasutamisel. Lisaks täidaks seadus oma eesmärki, töötajatele tehtud

ebaõiglus saaks reaalselt hüvitatud, mitte üksnes formaalselt nagu hetkel kehtiva regulatsiooni korral. Tekiks olukord, kus töötaja ei maksaks ise peale selle eest, et tööandja üles töölepingu üles ilma õigusliku aluseta.

Ettepanek muuta töölepingu seadus § 108 alljärgnevalt:

Töölepingu õigusvastasel ülesütlelemisel, kui töösuhe jätkub, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist *töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses*.

Ettepanek muuta töölepingu seadus § 109 lg 1 ja 2 alljärgnevalt:

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja *kuue kuu keskmise töötasu ulatuses*. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlelemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

(2) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul töötajaga, kes on rase, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja *kaheteistkümne kuu keskmise töötasu ulatuses*. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlelemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

Guarantees of employees in case of extraordinary termination of employment contract by employer for economic reasons

Summary

The Employment Contracts Act regulates the relations between an employer and an employee. In this relationship an employee is the weaker party who needs to be protected by the law. There must to be a valid reason in case of extraordinary termination of employment contract.

According to the Employment Contracts Act there are two types of valid reasons. First, based on the capacity or conduct of the worker. Second, based on operational requirement of the undertaking, in other word economic reasons. An employer may extraordinarily terminate an employment contract due to cessation of work, cessation of the activities of an employer or declaration of bankruptcy.

The new Employment Contracts Act came into force on the 1st of July 2009. The foundation of this act is the concept of flexicurity. According to this, both flexibility and security in an employment relationship should be increased. Flexible security is a collaboration of four principles: flexible labour law, modern social security systems, effective active labour market policies and comprehensive lifelong learning. Flexibility is directed towards successful transitions in the human life – from school to work, from one job to another, from unemployment to work and from employment to retirement.

Flexibility is about flexible job organisation which is able to acquire new productive skills and needs quickly and effectively by simplifying the combination of both professional and personal obligations. The regulation of employment relationship should allow the parties to develop an employee-employer relationship that takes into account the interests and needs of both.

The termination of employment contracts is one example of flexicurity in Employment Contracts Law. The aim of this regulation is to guarantee a flexible labour marker and a

quick adaption to economic situation, at the same time guaranteeing the employee's successful transition from one job to another.

Based on the above mentioned, the author has the goal of this Master's thesis the finding of answers to the question of which guarantees an employees have in case of termination of employment for economic reasons and are these guarantees accordant with international labour principles.

The first chapter of thesis is an analysis of economic reasons leading to termination of employment contracts. There are three economic reasons which allow an employer to terminate employment according to § 89 Employment Contracts Act. Economic reasons are cessation of the activities of an employer, cessation of work, declaration of bankruptcy.

Cessation of the activities of an employer is a situation where the employer's activities in general or in a specific field cease to exist. In this case employment contracts are terminated with all employees or with employees of that specific field.

Cessation of work is a situation where the employer is not able to offer a sufficient amount of work to be done or within the same conditions as agreed in the employment contract. This might arise from a decrease of manufacture which is a result of decreased demand from consumers. Before termination of employment, an employer, where possible, has an obligation to offer another job to an employee. If the employer has a vacancy which, considering employees' knowledge and skills, seems suitable then he has an obligation to offer it to an employee. The aim of this regulation is to force an employer to use alternative measures to layoff. It is also important to encourage employee movement inside a establishment.

Termination of employment contract should be the last viable possibility. This regulation makes labour law more flexible by encouraging transitions from job to job inside the enterprise. At the same time, it helps employees to adapt to a quickly changing economical situation.

In addition to the obligation of offering a new job, an employer has, where necessary, organise an employee's in-service training or change an employee's working conditions,

unless the changes cause disproportionately high costs for an employer. The aim on this regulation is to provide social security to an employee by making an employee more mobile and adaptable through lifelong learning.

The third economic reason which gives the employer a valid reason to terminate the employment contract is declaration of bankruptcy. According to Bankruptcy Act, bankruptcy means the insolvency of a debtor declared by a court. If court declares bankruptcy then an employer has no longer right to terminate employment contract. Only a bankruptcy trustee has the right to terminate contracts. A problem occurs if the court abolishes a preliminary ruling of bankruptcy. In this case the question about legality of the layoff might arise. The Civil Chamber of Supreme Court has said that in this situation the layoff does not become negligible.

The second chapter of this work is about general guarantees of employee's in case of termination of employment due to economic reasons. The four different guarantees are an advance notice period, an obligation to grant time off, a compensation for termination and equal treatment on selecting employees to layoff.

In case of extraordinary termination of the employment contract, an employer has the obligation to give an advance notice of layoff. According to the Employment Contracts Act the length of the notice depends on the length of service. If the length of service is less than one year then the advance notice period is 15 calendar days. If the length of service is one to five years then the advance notice period is 30 calendar days. If the length of service is five to ten years then advance notice period is 60 calendar days. If the length of service is more than ten years then the advance notice period is 90 calendar days. This regulation gives an employee a chance to make rearrangements and gives an opportunity to find a new job before the layoff.

An employer has the obligation to grant time off to find a new job. The problem is that the Employment Contracts Act does not regulate the exact amount of time an employee is entitled to. According to law, the obligation is to give time off to a reasonable extent within the advance notice period. The concept of reasonable extent can be a source of many disputes between an employee and employer because what seems reasonable to an

employee might not seem so reasonable to an employer. One possibility to avoid disputes is to regulate the reasonable extent in the inner regulation of the corporation.

Other problem with regulation of time off is that it does not guarantee average pay for an employee during the time off. Employees are not keen in using their right to time off because it means they will lose in pay and that is not acceptable for some families. In this case there is a need for a change of law.

Compensations for layoff are no longer treated as the source of maintaining income. Nowadays these compensations are more like an employer's moral reparation for termination of employment. An employer has the obligation to pay compensation to the extent of one month's average wages of an employee. All employees are entitled to this one month's average wages despite their length of service. Employees whose length of service is more than five years are entitled to an additional one month's compensation from the Estonian Unemployment Insurance Fund. Employees whose length of service is more than ten years are entitled to additional two month's compensation. Compensation regulation is different in case of the employers' insolvency. In this situation the employer has no obligation to pay compensation to employees. This obligation goes to the Estonian Unemployment Insurance Fund. It has to compensate unobtained income, holiday fees and other compensations.

Selection of employees to dismiss is a discretion of an employer. When selecting employees to layoff an employer has the obligation to treat employees equally. Selecting employees cannot be subjective process. Specific categories of workers have particular protection which restricts employers' discretion. According to Employment Contracts Act these are employees who serve as workers' representatives and workers who raise a child under three years.

Third chapter of thesis is about protection under special conditions. An employer is not allowed to terminate employment with an employee who is: pregnant or has the right to pregnancy and maternity leave, performing important family duties, temporary disable to work due to health conditions, employees' representative, a full-time employee and does

not want to continue working part time and vice versa, in military service or alternative service.

If employment is terminated with groups of employees mentioned above then it shall be deemed that it was made due to reason said previously. Employer has obligation to prove otherwise. This prohibition does not apply to cession of employers activities and bankruptcy because in these cases employer cease to exist. So it can be said this prohibition to terminate employment is not an absolute one.

Forth chapter of thesis is about unlawful termination and remedies in case of unlawful termination. Termination of employment without a valid reason or made without procedural rules is unlawful. If an employee receives a notice of termination then he has 30 calendar days to appeal against termination. It means that an employee has to appeal before the termination of employment. If an employee does not appeal against termination then employment contract ends on the date given in a notice of termination. An employee has the burden of proof that employment contract is being terminated without a valid reason.

If according to court decision a termination of employment contract is unlawful than it is said that contract has not ended on a date given in a notice of termination. If both parties agree then an employee is reinstated. An employer has to pay damages. Usually employer has to compensate employees pay for months he was been forced to absent from work.

Above mentioned regulation does not protect an employee as much as it should. If an employee is reinstated then an employee has to pay back severance fees because he did not have the right to receive them. It leads to situation when an employee is the one who has to pay damages in case of unlawful termination of employment.

The author of master's thesis analyses the protection of an employee's rights upon cancellation of the employment for economic reasons relying on the ILO conventions and recommendations, the Social Charter of the European Council, the directives of the EU, the legislation of Finland and Sweden, legislation and court practise of Estonia. The present valid regulation in Estonia is compared with European legislation and international labour principles.

Regulation of termination of employment contracts in Finland and Sweden is similar to the regulation of Estonia. There is difference in the regulation of offering new job. In Estonia the employer has this obligation only before the layoff but in Northern countries employer has this obligation before the termination of employment and up to twelve months after the termination of employment.

Another big difference is in the regulation of labour law. Estonian labour law is much more general. Northern countries have more specific regulation. Swedish employment regulation offers more guarantees to people who have high length of service.

Kasutatud kirjandus

1. Blanpain, R. European Labour Law. Eleventh revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008.
2. Digest of the case law of the European Committee of Social Rights. Arvutivõrgus: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf, 17.03.2012.
3. Hendrickx, F. Flexicurity and Lisbon Agenda. Intersentia, 2008.
4. Roheline raamat „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimumuste lahendamisel”. Euroopa Komisjon, 2006. Arvutivõrgus. Kättesaadav: www.koda.ee/eelnoud/green_paper_et.pdf, 26.aprill 2010.
5. Ekslund, R., Sigeman, T., Carlson, L. Swedish Labour Law and Employment Law: Cases and Materials. Iustus Förlag, 2008.
6. European Labour Law Network. Thematic Report 2011: Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Arvutivõrgus: http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/size_1/index.html, 15.04.2012
7. Liin, V.-P. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. - Juridica, 2009, 4.
8. Orgo, I.-M. Töötajate koondamisest põhjustatud vaidluste lahendamine. – Juridica 2001, 4.
9. Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. Tallinn: Juura, 2008.
10. Piiraja, M. Pankrot. Agitaator 2009.
11. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Kolmas raamat. Äripäev 2009.
12. Raidve, H., Rask, M., Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Äripäev 2010.

13. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. 18.06.2008. Arvutivõrgus:
http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20080714182138, 26.03.2012.
14. Sotsiaalministeerium. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Koostajad Treier, T. jt. Arvutivõrgus:
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf,
15.03.2012
15. Treier, T. Peamised tagatised töötajate koondamisel. – Juridica, 2001, 1.
16. Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn: Ilo, 2009.
17. Upex, R. The Law of Termination of Employment. London: Sweet & Maxwell, 1994.
18. Uus töölepingu seadus. Kommenteerinud Raili Karjane. Tallinn: Tentteam, 2009.
19. Maruste, R (peatoimet). Valmik Euroopa Nõukogu lepinguid. Tallinn, 1999
20. Äimälä, M. jt Finnish Labour Law in Practise. Helsinki, 2005.

Kasutatud normatiivmaterjalide loetelu

21. Employment Contracts Act (55/2001, amendments up to 579/2006 included)
Available: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>, 16.03.2012.
22. Employment Protection Act (1982:80). Amendments: up to and including SFS 2007:391. Arvutivõrgus:
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, 16.04.2012
23. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:ET:PDF>, 13. Aprill 2012
24. Euroopa Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ, 15. detsember 1997, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalustega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1997L0081:19980525:ET:PDF>, 18.03.2012.
25. Euroopa Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses). 19. oktoober 1992. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:ET:HTML>, 17. märts 2010.
26. Euroopa Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ, 19. Oktoober 1992, rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31992L0085:ET:PDF>, 18.04.2012
27. ILO Termination of Employment Convention, 1982. ILO konventsioon C 158. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, 16.04.2012.
28. ILO Termination of Employment Recommendation, 1982. ILO soovitus R 166. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>, 16.04.2012.

29. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. 20.12.1995 - RT I 1996, 3, 57; [RT I, 30.06.2011, 1](#)
30. Riigilõivuseadus. 22.04.2010 - [RT I 2010, 21, 107](#); [RT I, 02.03.2012, 5](#)
31. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. 03.05.1996 – RTII, 04.07.2000, 15, 93
32. Parental Leave Act. Available:
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf>, 22 March 2010.
33. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. - [RT I 2002, 35, 216](#); [RT I, 06.12.2010, 1](#).
34. Töölepingu seadus. 17.12.2008. - [RT I 2009, 5, 35](#); [RT I, 10.02.2012, 1](#)
35. Töötuskindlustuse seadus. 13.06.2001 - [RT I 2001, 59, 359](#); [RT I, 23.12.2011, 2](#)
36. Pankrotiseadus. 22.01.2003 - [RT I 2003, 17, 95](#); [RT I, 29.06.2011, 1](#)
37. Võrdse kohtlemise seadus. 11.12.2008 . - [RT I 2008, 56, 315](#); [RT I, 10.02.2012, 1](#)

Kasutatud kohtupraktika loetelu

38. RKTkm 3-2-1-152-11 (Lehte Teerni hagi Eesti Põllumajandusmuuseumi vastu töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks).
39. RKTkm 3-2-1-7-11 (Mirjam Veide hagi Kuressaare linna vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ja tööle ennistamiseks).
40. Tallinna RK 2-11-3106 (Östervall International Transports OÜ hagi T Ki vastu 718,05 euro ja intressi saamiseks).
41. EKo 11.10.2007, C-460/06, *Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*.
42. Tartu RK 2-10-13693 (Andrei Kisseljovi hagi OÜ Omri Metall vastu töövaidluses).
43. RKTkm 3-2-1-103-06 (S.K kassatsioonikaebus Viru Ringkonnakohtu 02.05.2006. aasta otsusele S.K hagi Eesti Vabariigi vastu töövaidluses).
44. Tallinna RK 2-05-16180 (E.N.C.H. OÜ hagi K.V.i vastu 3898,65 krooni saamiseks).
45. RKTkm 3-2-1-107-04 (Jana Laasalu hagi Riigi Infokommunikatsiooni Sihtasutuse vastu lõpparve saamiseks).
46. RKTkm 3-2-1-126-02 (Hillar Tamme kassatsioonikaebus Tartu Ringkonnakohtu 29.05.2002. aasta otsusele Hillar Tamme hagi AS Valga Külmutusvagunite Depoo (pankrotis) vastu nõuete rahuldamiseks).
47. RKTkm 3-2-1-22-01 (Heidi Tammari kassatsioonikaebus Tallinna Ringkonnakohtu 13.07.2000 otsusele Heidi Tammari hagi Eesti Raadio vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks, tööle ennistamiseks ning töölt sunnitud puudumise aja eest keskmise palga saamiseks).

48. RKTkm 3-2-1-104-01 (Georg Ambachi hagi Eesti Vabariigi vastu tööle ennistamiseks ja töölt sunnitud puudumise aja eest töötasu saamiseks).